

Unil

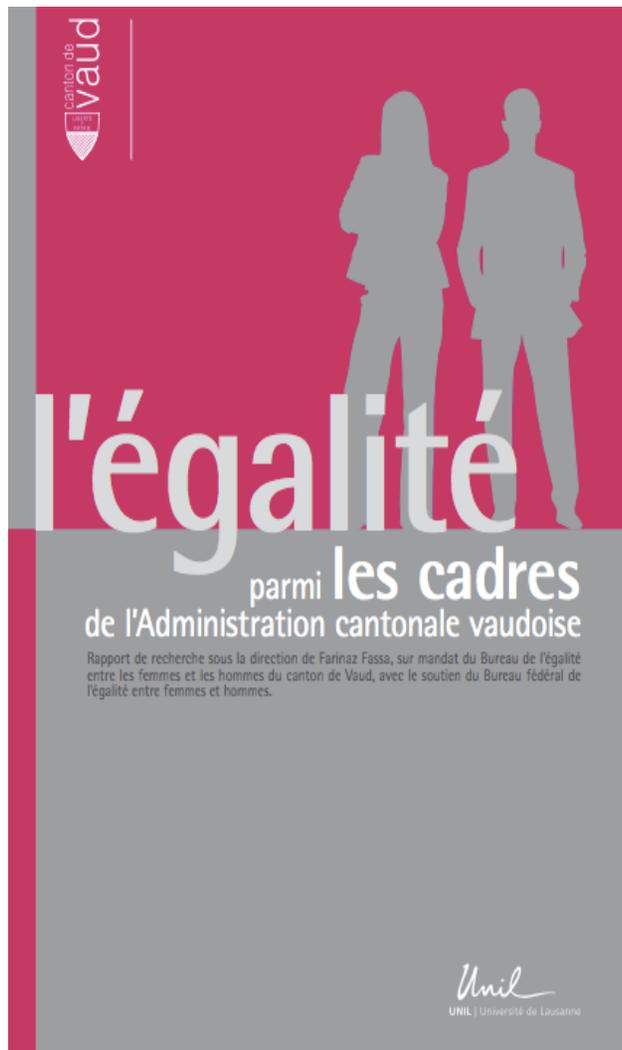
UNIL | Université de Lausanne



Egalité dans les administrations: regards croisés, Université de Lausanne, 14 juin 2013

Farinaz Fassa, LabEduc

Femmes cadres dans l'administration vaudoise: des carrières entre parois et plafond de verre



Plan

- Présentation rapide de la recherche (en collaboration avec C. Storari et E. Baerlocher)
 - Objectifs
 - Contexte
 - Méthodologie et populations
 - Résultats saillants
- Plafond et parois de verre
 - Parois de verre
 - Plafond de verre
- Plan de carrière et inégalités
 - Information et stéréotypes

Objectifs de la recherche



- 1. **cerner les difficultés relationnelles et subjectives** qu'ont rencontrées les femmes cadres
- 2. **identifier les stratégies individuelles gagnantes**
- 3. **connaître la satisfaction au travail** des femmes cadres et les difficultés (relationnelles et subjectives) qu'elles rencontrent
- 4. **cerner la position de l'environnement de travail** concernant l'accès des femmes aux postes à responsabilités
- 5. **explorer la manière dont l'environnement de travail vit la présence de femmes aux postes de cadres et y réagit.**

Réorganisation des institutions publiques.

- Emergence et affirmation du New Public Management dans un contexte global de réduction des coûts
- Importance de la transparence de la gestion et de ses mesures, notamment en termes d'efficacité.
- Changement de modèle en ce qui concerne les carrières
 - Fidélité à l'entreprise -> réalisation de performances
 - Importance de l'ancienneté -> importance de la formation et des qualifications
 - Le cadre maison -> le manager
- Changement de la formation tertiaire et des politiques de recrutement
 - Femmes plus nombreuses et universitaires
- Réforme sur classement et salaire (DEFECO)
 - Question de la reconnaissance est centrale

Approche mixte (*Mixed method*) (utilisation complémentaire de méthodes quantitatives et qualitatives)

- Envoi d'un **questionnaire** à toutes les personnes (femmes et hommes) qui peuvent appartenir à la catégorie des cadres dans différents secteurs de l'administration cantonale

1050 personnes

- **Entretiens compréhensifs** effectués avec des personnes (femmes et hommes) qui ont donné leur accord pour une rencontre

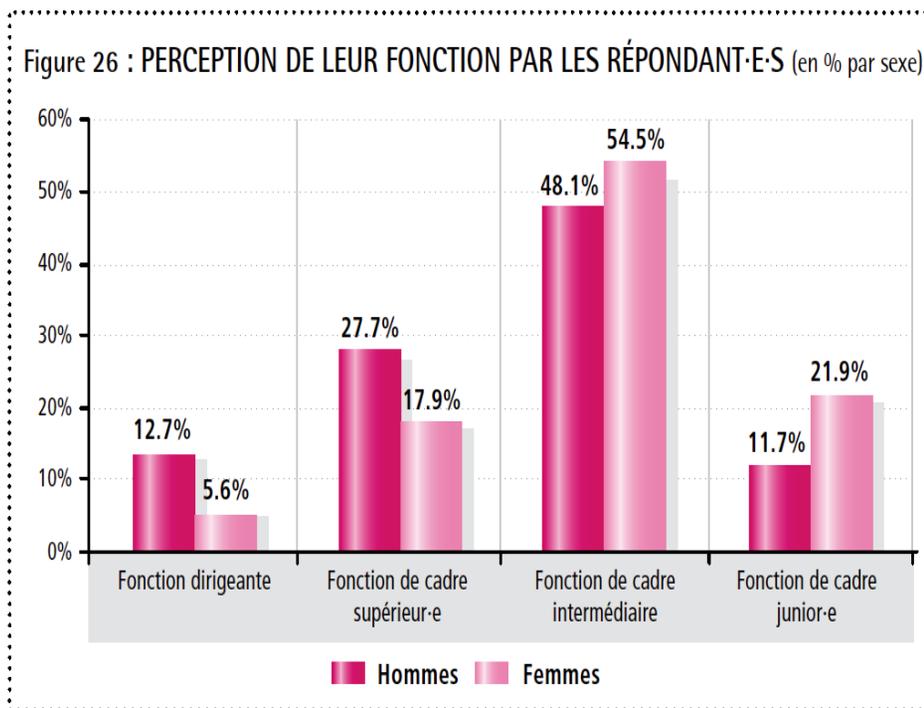
11 personnes (4 H et 7 F)

- « **Focus groups** » ou entretiens collectifs

25 personnes (9 H et 16 F)

Des positions professionnelles moins élevées

Femmes plus fréquemment cadres intermédiaires ou juniors que cadres supérieures ou dirigeantes (statut lié à la position de direction de personnel : « spécialistes » VS managers)



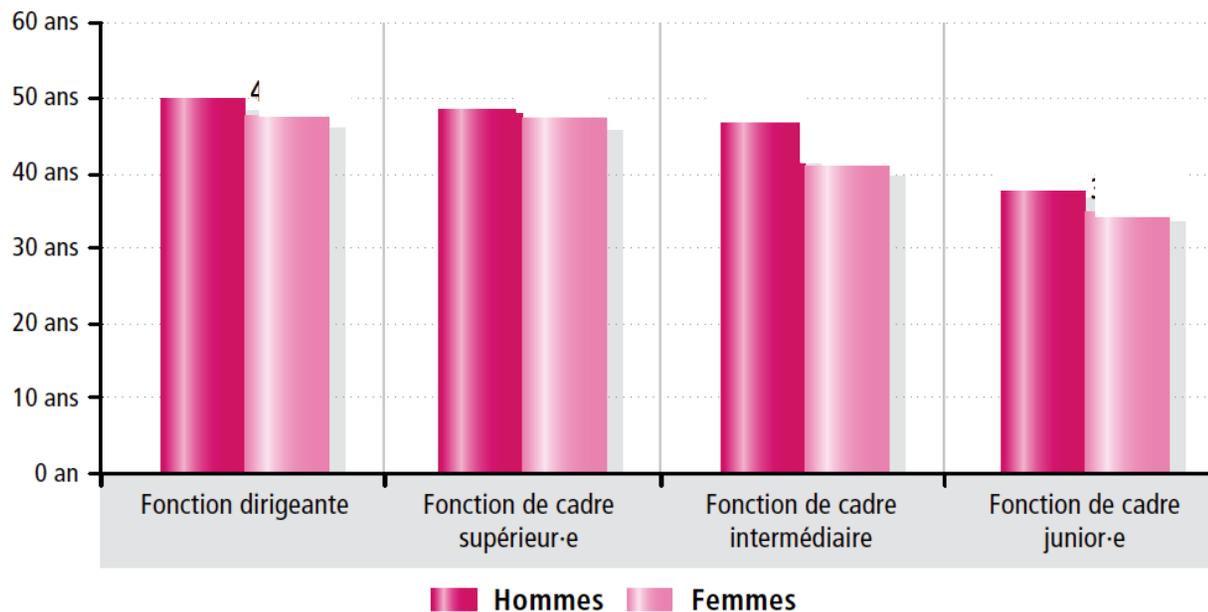
Positions perçues par les répondant.e.s

D'un point de vue des fonctions actuelles, les femmes se perçoivent davantage dans des postes de prestige inférieur ($\chi^2(3, 1050) = 39.471, p < .001$)

Des femmes plus jeunes et dans toutes les fonctions

Résultats saillants 2

Figure 25 : ÂGE DES PERSONNES DANS LES DIFFÉRENTES FONCTIONS EN 2009



les femmes ont en moyenne une meilleure formation que les hommes

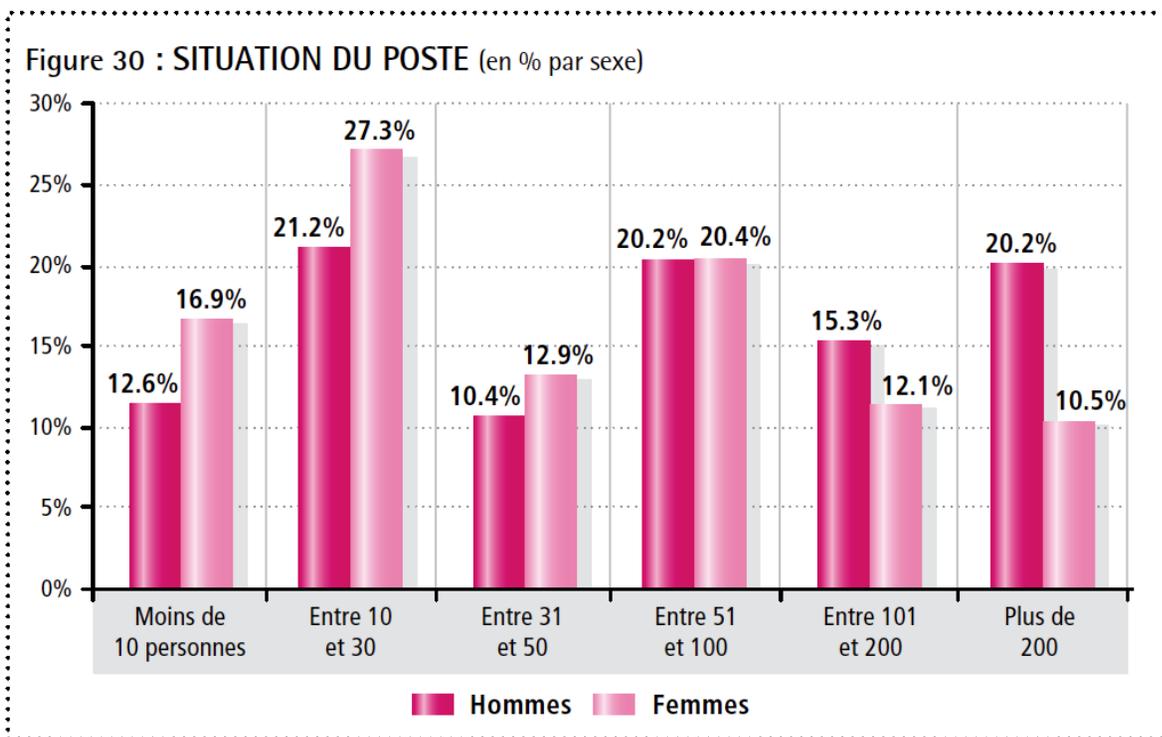
Le signe – correspond aux effectifs féminins

Figure 21 : DIFFÉRENCES DANS LA FORMATION INITIALE DES HOMMES ET DES FEMMES PAR CLASSE D'ÂGE

Classe d'âge	Effectifs hommes		Effectifs femmes		Basique	HES et Uni	Post-grade
	Nbre	%	Nbre	%	% H-F	% H-F	% H-F
< 30 ans	10	27.8%	26	72.2%	10%	0.8%	-10.8%
30-39 ans	144	57.6%	106	42.4%	3.6%	-18.2%	14.6%
40-49 ans	227	66.8%	113	33.2%	26.4%	-23.7%	-2.7%
50-59 ans	207	76.7%	63	23.3%	7.6%	-15.5%	7.9%
60 ans et plus	41	73.3%	15	26.8%	-22.3%	11.2%	11.1%
Totaux	629	66.1%	323	33.9%	15.8%	-19.9%	4.1%

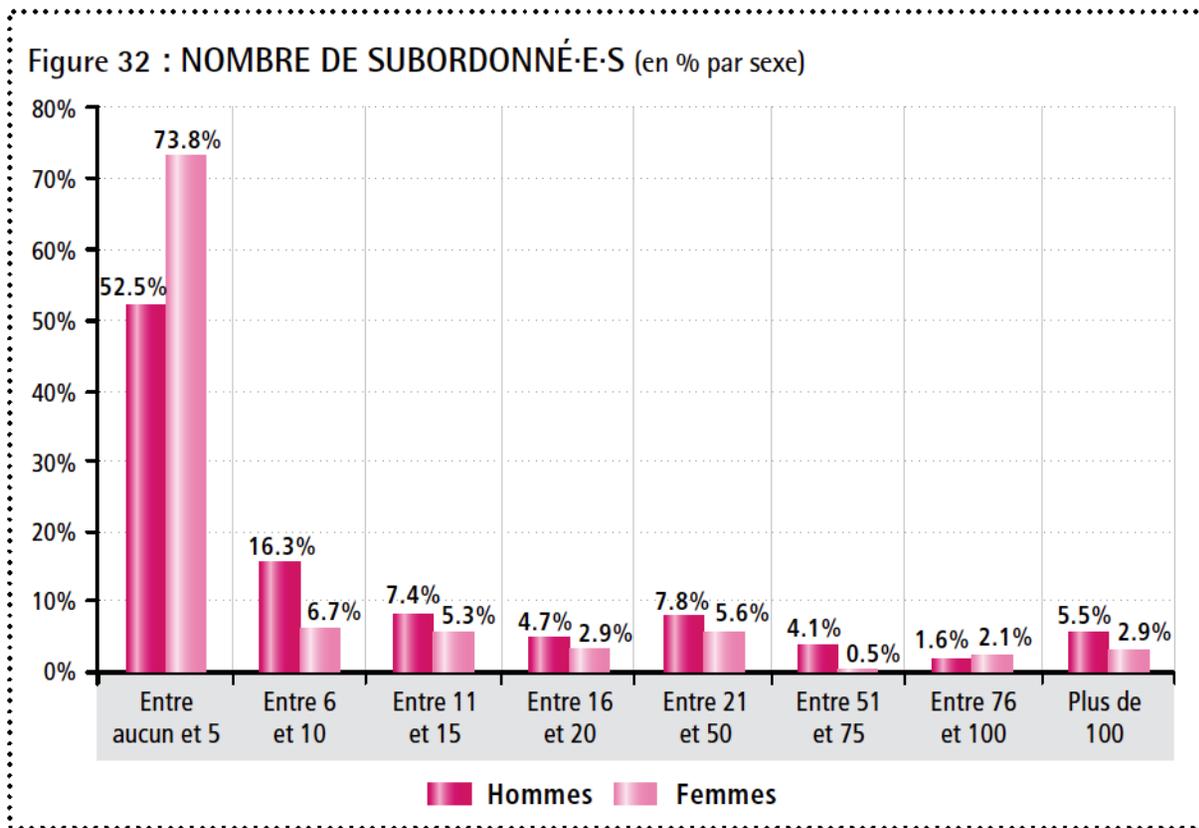
les femmes travaillent dans de plus petits services

Les possibilités de promotion sont plus limitées de ce fait

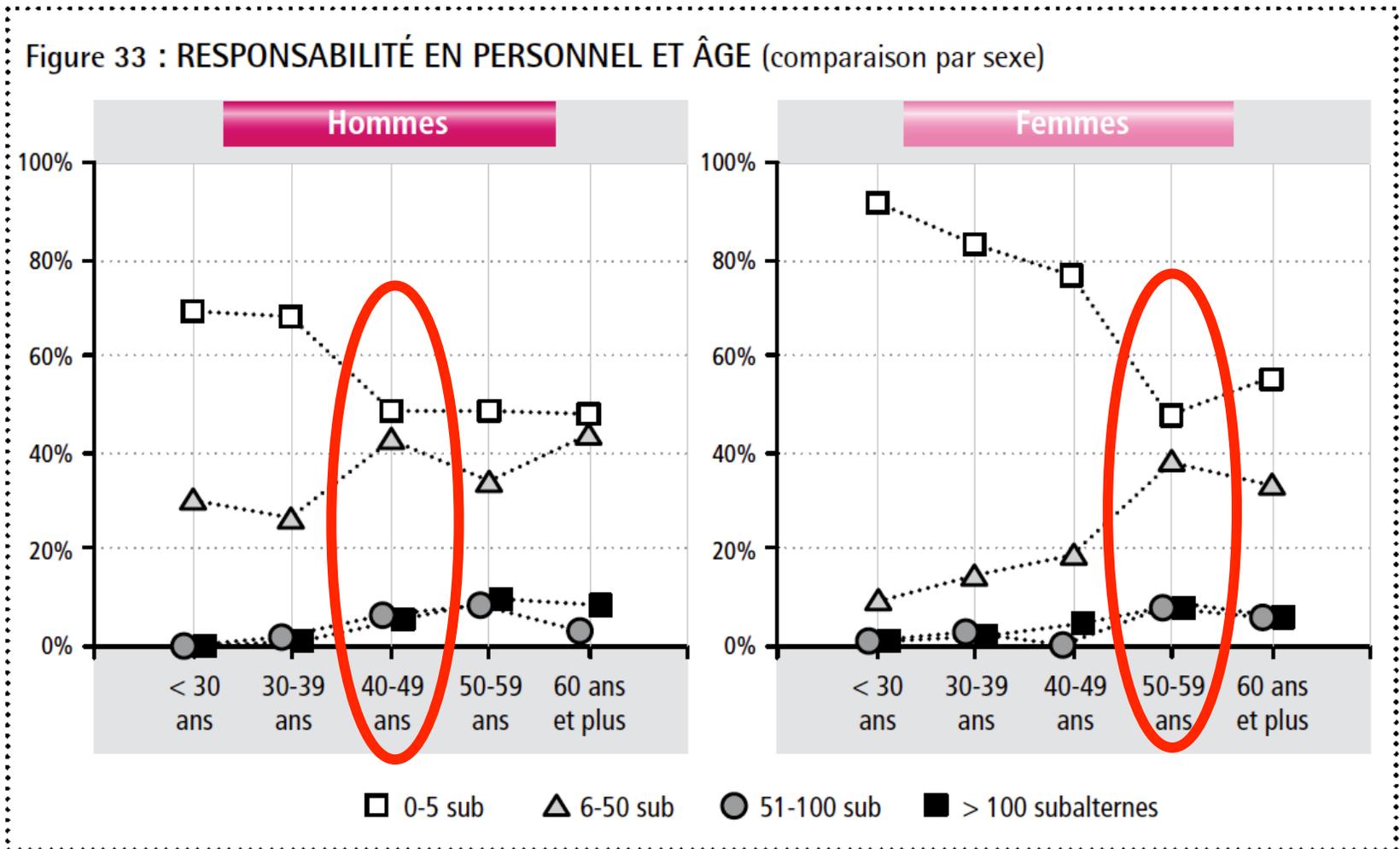


Elles ont moins de responsabilités d'encadrement de personnes

Les possibilités de promotion sont plus limitées de ce fait

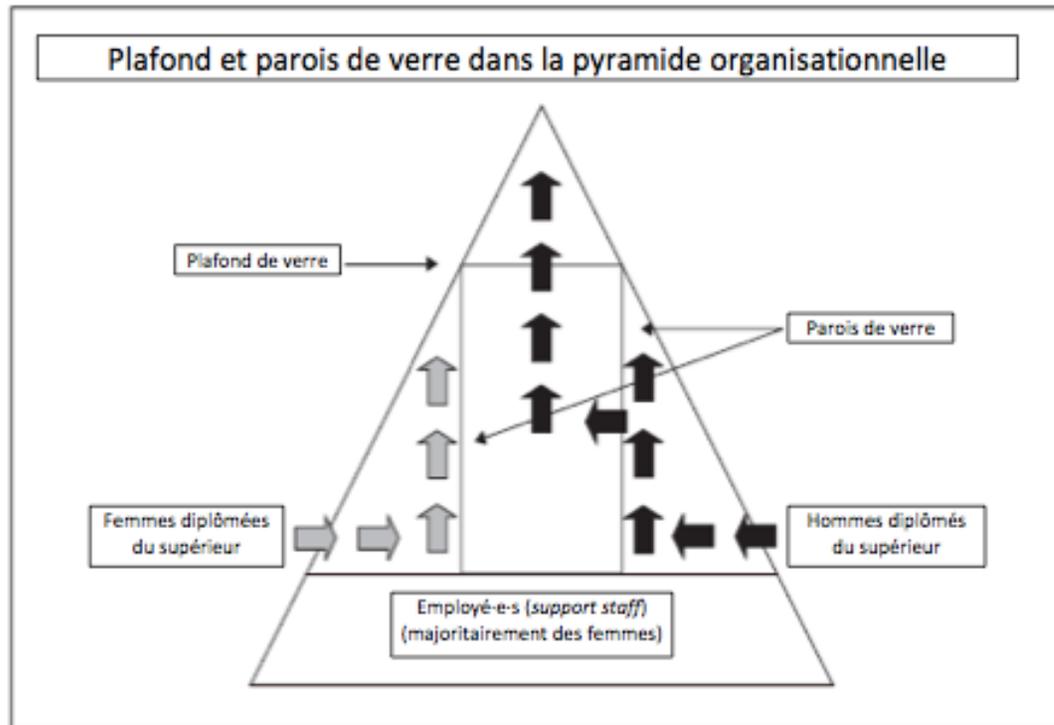


Elles mettent plus de temps à obtenir de telles responsabilités



Parois de verre

Filières professionnelles périphériques et spécialisées



Source : ILO, 2001.

Dû ici au fait que:

- Les femmes travaillent dans de petits services
- Elles sont engagées dans des positions de spécialistes

Plafond de verre,

Plafond de verre : obstacles visibles ou invisibles qui arrêtent les carrières des femmes et les maintiennent dans des positions inférieures de l'échelle hiérarchique

Constaté dans les carrières supérieures de façon générale mais dans une ampleur différente selon les pays et les secteurs professionnels.

Visible ici par le fait que les femmes sont moins nombreuses à avoir de grands groupes de subordonné.e.s et qu'elles mettent plus de temps pour accéder des positions d'encadrement de personnes

Unil

UNIL | Université de Lausanne

Deux types de carrières ?

- Femmes : spécialistes et à mobilité ascendante limitée
- Hommes : manager et à possibilité de promotion importante

Deux types de carrières ?

- Femmes : spécialistes et à mobilité ascendante limitée , parfois à temps partiel
- Hommes : manager et à possibilité de promotion importante , presque toujours à temps plein

Ma fonction, le poste, n'est pas conciliable à temps partiel [d'accord] et il en va ainsi des 36 postes de cadres intermédiaires et en-dessus. Ça veut dire que ça limite déjà le choix. [...] Celles qui ont des enfants nous ont quittés à cause, notamment, d'une orientation plus de vie familiale. Pour trouver un job plus compatible avec l'éducation d'enfants, par exemple. Et, en fait, on a un trou. (Entretien 3 – cadre dirigeant)

Deux types de carrières ?

- Femmes : spécialistes et à mobilité ascendante limitée
- Hommes : manager et à possibilité de promotion importante

+

Formation continue qualifiante plus fréquente pour les hommes que pour les femmes

+

Désignation par la hiérarchie des personnes susceptibles de suivre le programme « Relève des cadres » → Forte influence des appréciations individuelles et des stéréotypes

Unil

UNIL | Université de Lausanne

Des trajectoires sexuées

conclusion

- **Femmes plus fréquemment cadres intermédiaires ou juniors que cadres supérieures ou dirigeantes (statut lié à la position de direction de personnel :« spécialistes » VS managers)**

malgré

- Formation tertiaire plus fréquente chez les femmes que chez les hommes

Mais

- **Forte imbrication de la vie privée et de la vie professionnelle pour les femmes et non pour les hommes**
- Temps partiel plus fréquent chez les femmes que chez les hommes et plus forte incidence des événements de la vie privée sur la vie professionnelle (naissance, santé des proches, etc)

conclusion

Je suis arrivée avec beaucoup de naïveté. Moi, je pensais qu'à partir du moment où j'avais une bonne formation, j'étais l'égale. Qu'il y avait certains préjugés, mais qu'ils allaient tomber, parce qu'ils allaient voir qu'on était compétentes. Et puis que si on était intéressées par ce qu'on fait et qu'on investissait du temps. Et ben, on aurait un peu les mêmes chances [...]. Il est beau tout le monde, il est gentil, il suffit d'être l'élève méritant à quelque part, et le reste suit. Et ça, c'est une naïveté incroyable. Alors, il y a certainement des hommes qui l'ont aussi, cette naïveté. Je pense que tous les bons élèves doivent l'avoir. (Entretien 9 – femme, cadre supérieure)

Références

- Angeloff, T., & Laufer, J. (2007). Genre et organisations. *Travail, Genre et Sociétés*, 17(1), 21–25.
- Bezes, P., Demazière, D., Le Bianic, T., Paradeise, C., Normand, R., Benamouzig, D., Pierru, F., et al. (2011). New Public Management et professions dans l'État : au-delà des oppositions, quelles recompositions ? *Sociologie du Travail*, 53(3), 293–348.
- Bouffartigue, P., & Gadéa, Charles. (2000). *Sociologie des cadres*. Paris: La Découverte (Repères 128).
- Fassa, F. (2013). L'orientation temporelle à la source des différences de carrières entre les femmes et les hommes? In N. Burnay, S. Ertul, & J.-P. Melchior (Eds.), *Parcours sociaux et nouveaux desseins temporels* (pp. 201–220). Laouvain-la-Neuve: Harmattan-Academia (Investigations d'anthropologie prospective no 5).
- Guillaume, C., & Pochic, S. (2007). La fabrication organisationnelle des dirigeants : un regard sur le plafond de verre. *Travail, Genre et Société*, 17, 79–103.
- Karvar, A., & Rouban, L. (2004). Les cadres au travail. Les nouvelles règles du jeu. . Paris: La Découverte (Entreprise et société).
- Laufer, J. (2004). Femmes et carrières: la question du plafond de verre. *Revue française de gestion*, 151(4), 117–127.
- Pochic, S. (2004). Le manager et l'expert, des figures imposées. In A. Karvar & L. Rouban (Eds.), (pp. 169–198). Paris: La Découverte (entreprises et société).
- Thoemmes, J., & Escarboutel, M. (2009). Les cadres : un groupe social en recomposition à la lumière des temps sociaux. *Informations sociales*, (153), 68–74.

Merci pour votre attention

Pour toute information ou question
complémentaire

Farinaz.FassaRecrosio@unil.ch