



## **Un outil pour l'égalité *soft* entre femmes et hommes : développement du projet et valeurs ajoutées**

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

**Colloque « Egalité dans les administrations : regards croisés » - 14 juin 2013 - IDHEAP**



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**, cheffe de projet

**Aurore Kiss**, collaboratrice scientifique



## Objectifs du projet

---

- ❑ Analyser le vécu au travail des agent-e-s publics et les rapports professionnels entre femmes et hommes dans un contexte de transformation du service public
- ❑ Mettre en lumière les attentes et besoins du terrain en matière d'égalité des sexes
- ❑ Mieux connaître et faire connaître l'état des faits en matière de «soft equality»
- ❑ Développer un kit d'outils de sensibilisation à l'égalité dans les pratiques professionnelles à l'attention de la hiérarchie, des responsables RH, des bureaux de l'égalité et des agent-e-s publics
- ❑ Améliorer l'égalité entre femmes et hommes dans les pratiques professionnelles en complément aux lois, réglementations, politiques et mesures existantes



## Etapes du projet

---

<b>Etapes:</b> automne 2011 à janvier 2014	<b>Achèvement</b>
<input type="checkbox"/> Collecte des données, analyses et présentations	juin 2012
<input type="checkbox"/> Elaboration d'outils de sensibilisation	hiver 2013
<input type="checkbox"/> Phase test dans des sites pilotes	été 2013
<input type="checkbox"/> Evaluation de la phase test et adaptation de l'outil	automne 2013
<input type="checkbox"/> Développement du support informatique	fin 2013
<input type="checkbox"/> Mise en production du site internet	fin 2013
<input type="checkbox"/> Diffusion et transfert externe	janvier 2014

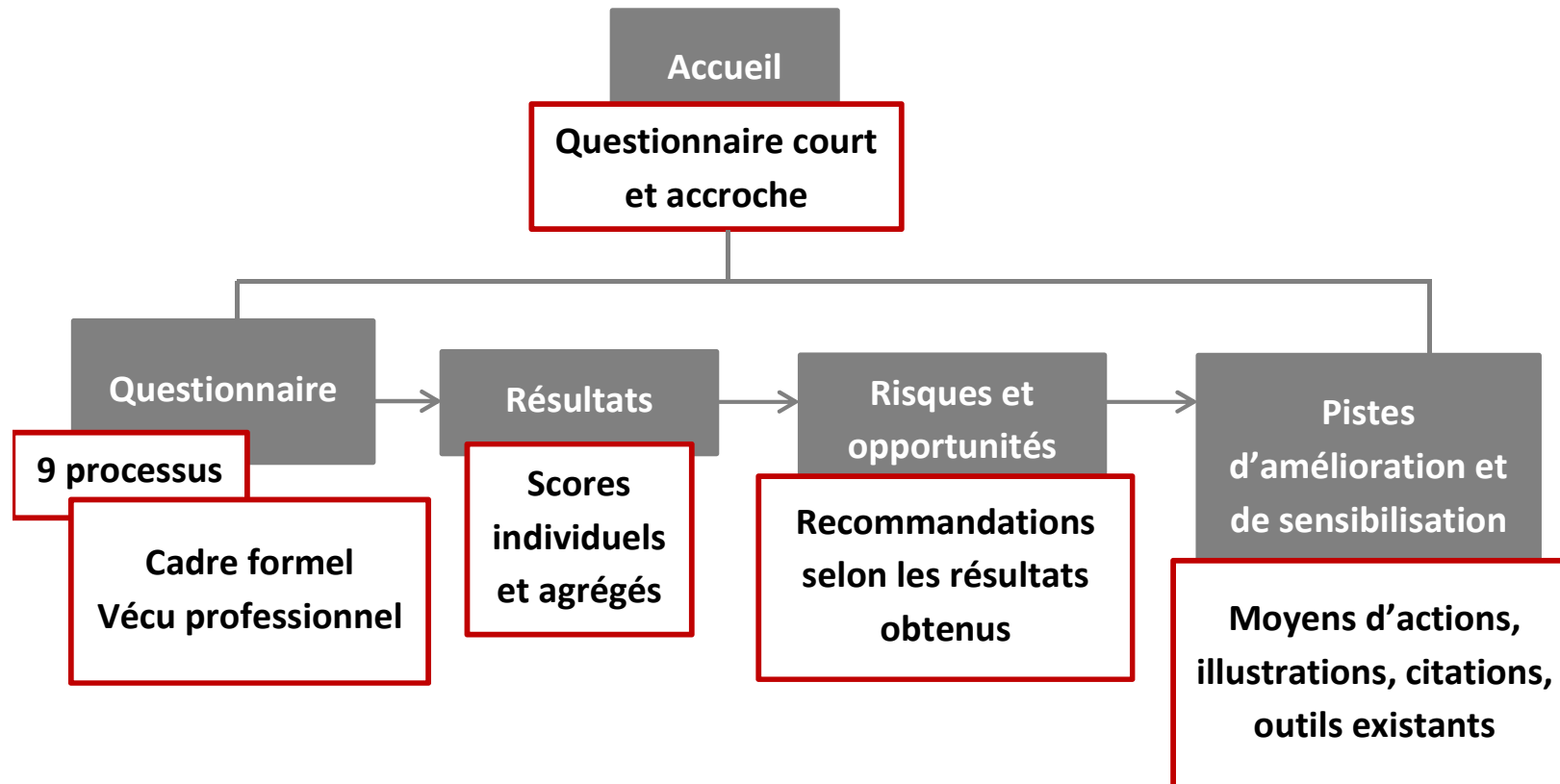


## Résultats du projet

---

- ❑ 18 thématiques répertoriées en rapport avec les pratiques professionnelles du point de vue de l'égalité
- ❑ Regroupement dans 9 processus-clés de GRH et de management:
  - Postulation, recrutement
  - Accueil, intégration dans l'organisme
  - Gestion d'équipe, encadrement
  - Conciliation vie professionnelle – vie personnelle
  - Evolution professionnelle, carrière, formation
  - Reconnaissance au travail, évaluation du travail
  - Relations entre collègues et avec la hiérarchie
  - Réalisation des prestations/services en contact avec les client-e-s, bénéficiaires, usager-ère-s
  - Culture, stratégie, communication d'entreprise
- ❑ Exemple: Gestion d'équipe, encadrement
  - Répartition, délégation des tâches différenciées en fonction du sexe
  - Poids différencié accordé aux arguments en fonction du sexe
  - Répartition entre femmes et hommes dans les groupes de travail et projets

### Développement d'un kit flexible d'outils via un site internet



➤ Illustration pour le processus «Gestion d'équipe, encadrement»





## Risques, opportunités et pistes d'amélioration

---

En fonction de la perception du personnel sur les pratiques professionnelles en matière d'égalité entre femmes et hommes, il y a une **probabilité moyenne que les risques suivants surviennent** :

- Délégation des responsabilités et des tâches en inadéquation avec les compétences professionnelles réelles du personnel : sentiment d'injustice ressenti par rapport aux collègues
- Sous-utilisation des compétences d'une part du personnel
- Inégalités de traitement et discriminations de la part de la hiérarchie entraînant une déresponsabilisation des collaborateurs
- Détérioration de la qualité de la collaboration avec la hiérarchie (non respect de l'autorité et du fonctionnement hiérarchique, perte de confiance)

### **Pistes d'amélioration**

- ✓ Veiller à une proportion équilibrée entre femmes et hommes lors de la constitution de groupes de travail / de projets, dans l'attribution des mandats et lors de la création de commissions et d'instances décisionnelles
  
- ✓ Lors des séances d'équipe, être attentif-ve à ce que tant les femmes que les hommes puissent s'exprimer ; accorder un poids identique à leurs propositions et arguments



## Valeurs ajoutées et bénéfiques de l'outil

---

- ❑ Réponse aux défis actuels du management et de la GRH publics
  - Attractivité (image d'un employeur moderne, dynamique)
  - Fidélisation de la main d'œuvre qualifiée
  - Gestion des compétences, évolution des qualifications
  - Motivation et bien-être au travail
  - Égalité et diversité = source d'innovation, climat social sain, cohésion d'équipe
  - Formation des managers de proximité et implication des dirigeants (hommes et femmes)
  
- ❑ Responsabilité sociale du service public en tant qu'employeur
  - Culture d'entreprise: égalité professionnelle et diversité = valeurs d'entreprise, identité organisationnelle
  - Management public socialement responsable
  - Conditions de travail éthiques
  - Représentativité des client-e-s, usager-ère-s, bénéficiaires
  
- ❑ Complément aux obligations légales, normes d'égalité et de qualité
  - Sensibilisation et prise de conscience des stéréotypes : **égalité soft**
  - Culture commune, partagée par les deux sexes, de la parentalité et de l'égalité professionnelle





## Contacts & remerciements

---

### **L'équipe de projet :**

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

**Synthèse du projet et newsletters sur:** <http://www.idheap.ch/>  
(Chaire Ressources humaines => Recherche)

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