



Rapport sur l'enquête effectuée auprès des femmes cadres de l'administration

2006

Préambule

Cette année 2006 marque les dix ans de l'introduction de la loi fédérale sur l'égalité entre femmes et hommes (LEg). L'occasion pour le Service pour la promotion de l'égalité en étroite collaboration avec l'Office du personnel de l'Etat, de faire le point sur la situation des femmes dans l'administration cantonale genevoise, et en particulier des femmes cadres supérieures. Si durant ces dix dernières années, la proportion des femmes a très sensiblement augmenté au sein de l'Etat de Genève, force est de constater que l'augmentation du nombre de femmes aux postes à responsabilité n'a pas suivi la même courbe (*cf RD 606, rapport du Conseil d'Etat au Grand Conseil sur l'intégration du principe de l'égalité entre hommes et femmes dans le canton de Genève*).

Plusieurs démarches ont été effectuées, la commission consultative de l'égalité des droits entre hommes et femmes avait notamment rendu un rapport en juin 1996 contenant de nombreuses propositions en matière d'égalité. Plusieurs d'entre elles sont aujourd'hui réalisées. En 1999, ensuite, la présidence du département des finances a mandaté le centre de formation de l'Etat afin d'élaborer un programme visant à promouvoir les femmes aux positions d'encadrement. Le centre de formation a conduit un premier projet d'études, divisé en deux parties :

- 1^{ère} partie Evaluation et analyse des compétences d'une dizaine femmes cadres de l'Administration cantonale.
- 2^{ème} partie Journée de réflexion relative à la promotion des femmes cadres au sein de l'Administration cantonale.

Le résultat de ce projet est présenté dans un document de synthèse intitulé "Rapport intermédiaire à la mise en œuvre d'un programme de promotion des femmes aux postes d'encadrement". Le programme ambitieux résultant de cette étude n'a malheureusement pas pu être mis en place.

Et enfin en 2000, le groupe paritaire du statut avait également rendu un rapport au Conseil d'Etat comportant des propositions pour la promotion des femmes dans la fonction publique ; celui-ci avait permis de mettre en place des mesures en rapport avec la maternité et la prise en compte des années consacrées à l'éducation des enfants.

Avec l'accord du Conseil d'Etat, nous avons souhaité solliciter cette fois-ci directement les femmes cadres supérieures par le biais d'un questionnaire individuel, réalisé par un groupe de travail composé de Mesdames Eliane Balmas, directrice de l'OPE, Fabienne Bugnon, directrice du SPPE, Mariangela Resenterra, directrice du centre de formation, Laetizia Toscani, directrice du service de santé et Felicia Schumacher, directrice des OPF.

Ce qui suit constitue le résultat du dépouillement des questionnaires auxquels plus de 35% des femmes sollicitées ont répondu.

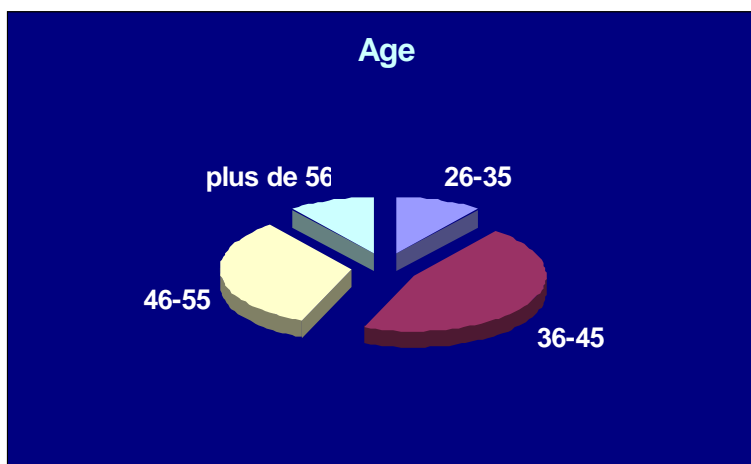


1. Données générales

617 questionnaires ont été envoyés. 217 femmes ont répondu, soit 35,2 % de taux de réponse ce qui démontre un intérêt et des attentes quant à la possibilité de s'exprimer.

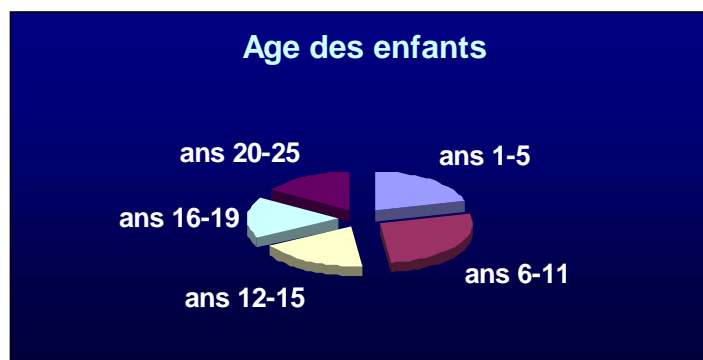
Parmi les femmes ayant répondu, 131 sont cadres supérieures, 43 sont cadres intermédiaires et 38 n'ont pas précisé leur classe de fonction.

La majorité des femmes se situe dans la tranche d'âge de 36 à 45 ans :



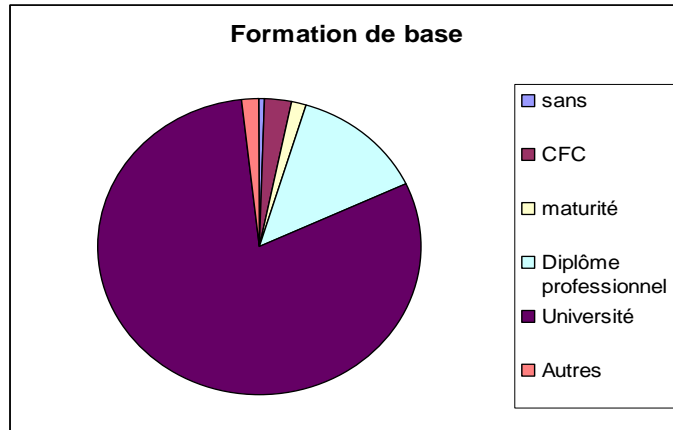
Plus de la moitié d'entre elles est mariée (55.8 %) et les deux tiers vivent en couple.

67 % ont des enfants, parmi ces dernières la majorité des enfants ont entre 1 et 11 ans (20.8% de 1 à 5 ans et 26.2 % de 6 à 11 ans).



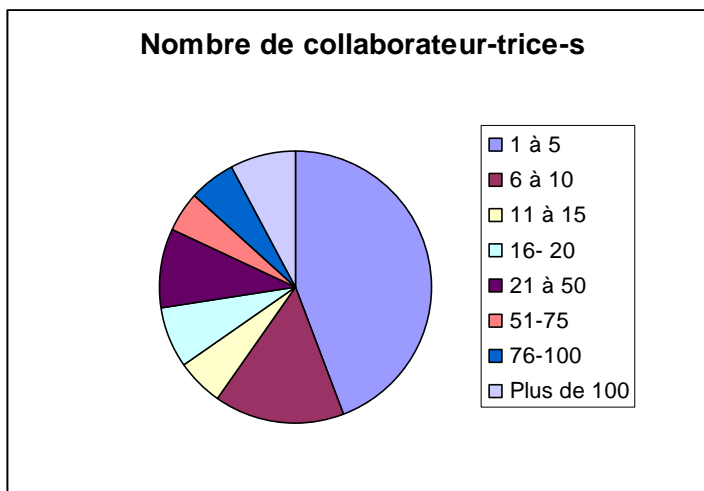


80.2% ont une formation universitaire complétée, pour 50.3 % d'entre elles, par une formation post-grade.



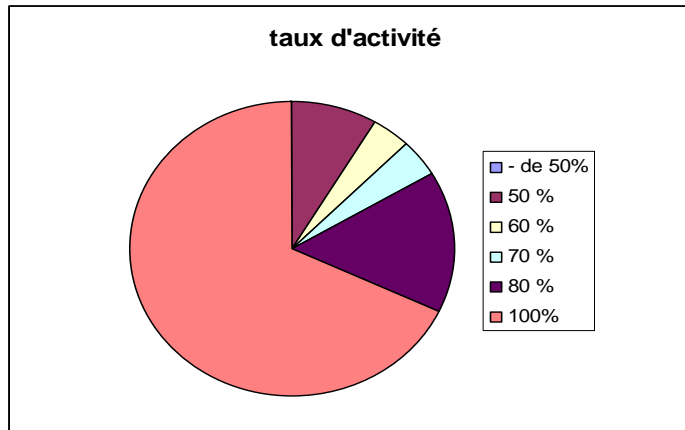
En ce qui concerne les femmes cadres supérieures, 76.9 % se situent dans les classes 23 à 25.

78.2 % exerce une fonction avec encadrement et 44.2% d'entre elles ont entre 1 à 5 collaborateurs-trices direct-e-s.





La majorité exerce son activité à plein temps (67.3 %).



60.2 % ne souhaite pas diminuer son taux d'activité. Les femmes interrogées précisent que le taux d'activité idéal serait de 80 %. Il y a lieu de relever que 66.7% sont favorables au job-sharing. La question d'une augmentation de leur taux d'activité ne leur a pas été posée, la très grande majorité des femmes interrogées travaillant déjà à plus de 80%.

2. Motivation

En ce qui concerne la motivation liée à leur activité professionnelle, elles mettent en avant l'intérêt du poste, les possibilités d'utiliser leurs connaissances et leurs compétences et l'autonomie.

Les prestations sociales offertes par l'Etat, le lieu de travail ou encore les possibilités de formation ne sont pas ressenties comme des sources de motivations prioritaires.

1	intérêt du poste
2	possibilités d'utiliser connaissances et compétences
3	autonomie
4	environnement professionnel
5	sens du service public
6	possibilités de formation
7	salaire
8	activité professionnelle stable
9	possibilités de promotion
10	lieu de travail
11	prestations sociales



3. Formation

La formation offerte par l'Etat de Genève est considérée comme parfaitement adaptée par 49.2% des femmes interrogées et partiellement adaptée par 43.9% d'entre elles.

Seules 6.9% estiment que la formation n'est pas du tout adaptée.

Les remarques ou suggestions suivantes ont été relevées et pourraient être prises en compte dans le processus d'amélioration de l'offre de formation :

Des formations axées sur les métiers, plus techniques que théoriques, plus pragmatiques et en lien avec des projets professionnels sont souhaitées.

Une évaluation des besoins de formation de chaque personne serait à envisager afin de répondre au plus près des besoins des personnes.

Les personnes à temps partiels souhaiteraient avoir des possibilités de formation plus en adéquation avec leur taux d'activité. Parallèlement, il est souvent relevé qu'il n'est pas donné le temps nécessaire pour se former.

Une remarque revenant souvent porte sur le fait que les formations dispensées par l'Etat de Genève ne sont pas qualifiantes et ne sont donc pas "vendables" en dehors de l'Etat.

La qualité des formateurs/formatrices est également remise en question, leur niveau et leur dynamisme sont à améliorer.

4. Difficultés

La conciliation vie privée / vie publique est la difficulté mise en exergue par la grande majorité des femmes interrogées.

1	conciliation vie privée/ vie publique
2	temps de travail
3	gestions des conflits
4	encadrement du personnel

Beaucoup de femmes ont également fait part d'autres difficultés qu'il est intéressant de relever :

"Les choix sont plus dictés par des intérêts politiques que rationnels (direction autoritaire) engendrant climat d'incertitudes, indécisions, manque de courage et de solidarité."

"Faire accepter le changement."

"Plan de carrière inexistant, accompagné du non respect des engagements pris par la direction."

Une des difficultés relevée à de nombreuses reprises réside dans le sentiment que les femmes sont moins reconnues, qu'elles doivent démontrer et en faire beaucoup plus que des hommes occupant des postes à responsabilités identiques. Quelques citations relevées illustrent ces difficultés :

"Sentiment d'être seule, isolée : pas d'appui possible, difficulté d'obtenir un conseil "neutre". Parfois sentiment de ne pas être entendue lors de séance à majorité masculine, comme c'est souvent le cas pour moi."

"Sentiment qu'il faut faire plus qu'un homme pour être reconnue. Il faut crier pour être entendue."

"Prouver deux fois plus nos compétences, décisions et propositions et les argumenter."

"Devoir justifier ma position pour me faire reconnaître, pour faire accepter mon opinion. Impression d'inégalité, quand les hommes parlent, ils ont toujours raison."

"Par rapport à un homme la femme doit montrer des compétences supérieures pour être reconnue, moindres erreurs reprochées."

"Prises de parole, arguments, convictions rarement écoutés. Argumentations reprises par collègue masculins sont écoutées."



"Exercice autorité beaucoup plus délicat et demande stratégie pour être acceptée, alors qu'il suffit à un homme d'apparaître pour être respecté."

Les représentations sociales différentes des rôles des femmes et des hommes sont également évoquées :

"Au niveau de l'organisation familiale, il est plus facilement accepté que l'homme ait des contraintes professionnelles importantes. Il sera même aidé et soutenu par sa femme alors que les femmes qui travaillent doivent continuer à tout assumer."

"Lors de nos entretiens de candidature, toutes mes collègues femmes ont eu à répondre à questions sur enfants."

"Dès que j'ai eu un temps partiel, on m'a clairement fait comprendre que je ne monterai jamais plus haut dans la hiérarchie"

"Etre reconnue pour des compétences autres que celles des hommes"

"Non reconnaissance de mes compétences professionnelles."

"Méfiance des cadres et supérieurs hiérarchiques masculins"

La surcharge de travail est évoquée :

"A 90% mais charge de travail dépasse largement taux et rémunération reste à 90%."

"Surcharge chronique."

Les femmes interrogées précisent également que certaines des difficultés rencontrées le sont aussi par leurs collègues masculins. La conciliation de la vie privée et de la vie professionnelle est toutefois majoritairement considérée comme plus difficile à gérer pour une femme, ce qui est parfaitement corroboré par les demandes d'améliorations exprimées ci-dessous.

5. Améliorations souhaitées

Organisation du travail :

La plupart des femmes interrogées évoquent la promotion des temps partiels, la flexibilité et l'aménagement des horaires, l'annualisation du temps de travail, le job-sharing, le télétravail afin de permettre aux femmes d'accéder à des postes à responsabilité tout en conciliant leur vie professionnelle et leur vie privée.

La promotion à des postes à responsabilité, tout en exerçant une activité à temps partiel, doit être reconnue et valorisée.

Il est relevé à de nombreuses reprises que toutes ces mesures devraient être proposées et accessibles également aux hommes.

"Ne pas introduire les séances de travail le mercredi, valoriser le temps partiel"

Organisation des séances de travail dans des horaires compatibles avec vie privée et aménagement des horaires scolaires

Promouvoir le temps partiel et les jobs sharing

Promouvoir les temps partiels pour les hommes qui désirent s'occuper des enfants

Permettre le temps partiel dans une promotion et ne pas réserver celle-ci au temps plein - faire en sorte que ce temps partiel soit respecté

Permettre au père de partager le congé parental

Faciliter l'accès à des postes à responsabilité à temps partiel - sensibilisation des hommes et des femmes aux difficultés rencontrées par l'égalité des classes dans les postes à responsabilité.

Avoir un poste à temps partiel plus facilement - être plus à l'écoute des difficultés que rencontre une femme conciliant vie professionnelle et vie privée - promotion compromise quand on travaille à temps partiel

Plus de possibilités de promotion pour celles qui veulent travailler à temps partiel

Meilleure acceptation que des femmes puissent être cadres à temps partiel



*Acceptation des temps partiels aussi bien pour les hommes que pour les femmes
Promouvoir le télétravail, accepter le temps partiel pour les postes à responsabilité
Accès au temps partiel pour les hommes, congé parental accordé soit à la mère, soit au père
Flexibilité dans les horaires de travail, possibilité de réduction du taux d'activité sans devoir sacrifier une part intéressante et des promotions - plus de compréhension de nos collègues masculins qu'une femme n'a pas seulement son travail à gérer
Faire confiance aux femmes et encourager les hommes à prendre des risques en sollicitant aussi un temps partiel pour être avec la famille
Possibilités d'aménager son temps de travail, promotion auprès des hommes cadres de cette "double vie" et des avantages que chacun peut y trouver"*

Gestion des ressources humaines :

La gestion de plans de carrière, le recrutement, la prise en compte des valeurs féminines et l'encouragement des femmes à postuler pour des postes à responsabilité sont autant de thèmes à prendre en compte dans la gestion des ressources humaines de l'administration.

Ces mesures concernent aussi bien les femmes que les hommes.

"Avoir des structures RH plus axées vers une gestion humaine que sur l'administration = ainsi montrer des valeurs plus féminines / modifier la définition et la perception d'un bon encadrement pour influencer les promotions

Mise en place d'une stratégie en terme de plan de carrière

Rassurer les femmes sur leurs atouts et sur leurs capacités en matière de management

Reconnaissance d'un salaire adapté aux responsabilités (fonctions sous évaluée car profession essentiellement féminine)

Encourager les femmes à postuler pour des postes de cadres en sachant que les hommes postulent très volontiers pour de tels postes

Volonté affichée du CE d'aller dans le sens de la promotion des femmes, encouragée d'un plan de projet concret ... cela implique aussi des mesures touchant les hommes

Avoir de bons managers qui repèrent les potentiels féminins et masculins et qui encouragent les potentiels à se développer - faire preuve de souplesse dans les temps de travail et horaires pour permettre aux femmes de concilier vie familiale et vie professionnelle

Cellule de recrutement pour examen systématique du cv et cursus pour pouvoir faire des propositions lors de l'ouverture de poste

Dialogue pour définir un plan de carrière, mettre en place des facilités en amont, avant l'obtention d'une position de cadre"

Organisation de la prise en charge des enfants :

Une très forte demande de création de structures d'accueil, d'aménagement des horaires scolaires est apparue dans les réponses formulées.

C'est une demande récurrente mais qui interroge. En effet, sans prise en compte de ces demandes, il sera toujours difficile d'avoir une politique de promotion des femmes à des postes à responsabilité. Il a également été relevé que des entreprises privées proposaient des crèches d'entreprises alors que l'administration n'en propose que très peu.

"Améliorer les structures d'accueil pour les enfants; Créer des crèches avec horaires plus larges et moins chères; Renforcer les structures, infrastructures sociales = horaires continus écoles; Promouvoir les crèches d'entreprises; Amélioration des possibilités de faire garder les enfants en dehors des horaires habituels; problème de garde d'enfants - crèches proposées par l'employeur - aménagement horaire scolaire; Création de crèches, garderie, harmonisation des heures d'écoles, lieux d'accueil para scolaires, cantines."

Il est à relever à cet égard que le Conseil d'Etat a chargé un groupe de travail DF/DI/DIP/DCTI de lui présenter un concept de structures d'accueil de la petite enfance en faveur du personnel de l'Etat d'ici à la fin de l'année 2006.



Représentations sociales et accès pour les femmes à des postes à responsabilités :

Les représentations sociales du rôle de la femme et de l'homme ont la vie dure. Un certain nombre de femmes interrogées ont relevé que l'éducation et la scolarisation ont un rôle prépondérant quant à ces représentations.

"Reconnaissance des compétences des femmes au même titre que celles des hommes - Autant de crédit et de confiance à leur propos qu'à ceux accordés aux hommes - possibilité de progresser dans la carrière - non égalité est un climat subtil et continu = travailler à tous les étages à modifier les représentations, par exemple reproduire dans les procès-verbaux les paroles des femmes et pas seulement celles des hommes, ne pas attendre qu'elles fassent toujours mieux

En finir avec ce stéréotype et ce syndrome des minorités = parler d'égalité d'accès... et parlons d'égalité dans les choix ..., chaque personne devrait pouvoir faire des choix par rapport à des engagements envers sa sphère privée et envers sa sphère professionnelle sans avoir à sacrifier l'un ou l'autre

Que l'on ne voit pas la femme comme une personne potentiellement absente, une femme à un poste de cadre ne doit pas faire peur aux hommes

Les femmes cadres sont confrontées à de hauts degrés d'exigences - parfois plus élevés que ceux de leurs collègues masculins

Insister sur l'équité et la reconnaissance des connaissances, compétences, savoir faire, savoir être et non sur le sexe de la personne"

Quotas :

La question de l'introduction des quotas est souvent abordée par les femmes interrogées. La plupart d'entre elles ne souhaite pas que des quotas soient introduits dans le cadre de la promotion des femmes au sein de l'administration. La crainte que les quotas donnent lieu à la promotion de "femmes alibi" est ainsi exprimée.

6. Réseau de femmes cadres supérieurs à l'Etat de Genève

Près de quarante femmes ont répondu positivement à cette proposition soit près d'un quart des femmes ayant répondu à ce questionnaire. Un nombre suffisant pour mettre sur pied rapidement une structure légère de rencontres informelles, de soutien, d'information et pourquoi pas de formation.