

Suite de la page 1

publics suisses. Le secteur public y employait alors plus de 300'000 collaborateurs et collaboratrices. Les cantons en occupaient 59%, les communes 29% et la Confédération 13%.

Féminisation de l'administration

Christophe Koller notait que la part des femmes dans les administrations cantonales et communales était beaucoup plus importante qu'au sein de la Confédération. Une situation qui perdure, selon les chiffres les plus récents fournis par l'Office fédéral de la statistique (*voir l'infographie*). «Il y a une tendance à la féminisation des administrations, souligne le chercheur. À tous les échelons, on y rencontre davantage de postes de gestionnaires, de controlling, de communication toujours plus féminisés. De plus, quand l'économie privée est dynamique et pourvoyeuse d'emplois, les hommes ont davantage tendance que les femmes à quitter la fonction publique pour travailler dans le secteur privé.»

Au niveau de la proportion de femmes au sein d'une administration, l'écart entre la Confédération et les autres échelons publics s'explique aisément, souligne Christophe Koller. «Le Département de la défense, qui comprend l'armée et les douanes, fait fortement baisser la présence des femmes au sein de l'Administration fédérale.» D'autant que l'armée et les douanes, qui font partie du DDPS, sont deux des principaux employeurs au niveau de la Confédération.

Des différences existent aussi dans la proportion des femmes qui exercent au sein d'une administration cantonale par rapport à une autre. «La tendance à la féminisation des employés dépend du dynamisme économique de la région concernée, souligne Christophe Koller. Les cantons peuplés qui ont

un tissu économique diversifié et un marché de l'emploi vigoureux attirent davantage de femmes dans l'administration, là aussi du fait que les hommes ont plus tendance à se tourner vers le secteur privé. Au contraire, les administrations des cantons plus périphériques sont dominées par les hommes.»



Christophe Koller
Directeur de projets à l'ESEHA.

Le chercheur assure qu'il existe aussi une différence selon la religion historique dominante du canton. «Les administrations des cantons protestants sont davantage proches de la parité hommes-femmes que celles des cantons catholiques, qui sont dans une phase de rattrapage.»

Au niveau des communes, la tendance est différente. «Les administrations des communes des petits cantons ruraux sont davantage

féminisées car les hommes qui travaillent dans la fonction publique ont tendance à privilégier l'échelon cantonal, voire le niveau fédéral. Dans les administrations communales, couvrant le plus souvent les écoles primaires, le travail est de plus en plus féminin et tertiarié. La tendance à la féminisation des administrations communales se renforce dans toute la Suisse d'abord car ces dernières proposent de nombreux emplois partiels, nécessitant peu de déplacement.»

Les emplois féminins dans le secteur public se sont aussi renforcés du fait de la présence massive des femmes dans l'enseignement, la santé et le social, souligne Christophe Koller. Le chercheur indique que la justice suit la même tendance. «La Commission européenne pour l'évaluation de la justice a étudié récemment la répartition des magistrats selon le sexe. Le rapport va être publié prochainement. L'ESEHA a récolté les données dans les cantons suisses. La part des femmes dans les tribunaux

suisses est supérieure par rapport aux pays voisins ou similaires, tant en 1^{re} qu'en 2^e instance» (respectivement 46% et 36% de femmes y siègent).

Les femmes restent plus longtemps

Le fait qu'une femme dirige un département peut jouer un rôle de promotion, estime Christophe Koller. «Cependant, je ne connais pas d'études à ce propos.» La tendance à nommer des femmes dépend aussi de la sensibilité du chef du département à promouvoir les femmes, indépendamment de son genre.

«Les femmes ont aussi tendance à garder leur poste plus longtemps, observe le directeur de projets. Les administrations se montrent plus souples pour faciliter leur équilibre entre vie professionnelle et vie privée. Le travail à domicile en visioconférence renforce encore cette tendance. Les hommes se caractérisent par moins de contraintes familiales et sont par conséquent plus flexibles.»

Travailler à se ressourcer

L'œil du pro

Carine Dilitz
Directrice
Oasys
Consultants



A priori, on croirait à un comportement schizophrène: les réservations pour des escapades en avion ont repris de plus belle. En même temps, le changement climatique inquiète la majorité d'entre nous. À y bien regarder, cette quête effrénée de soleil, de farniente, d'évasion est on ne peut plus rationnelle. En effet, rarement nos environnements de travail et notre quotidien n'ont été si anxiogènes. La pandémie de Covid-19 n'a pas disparu que surgit une guerre aux portes de l'Europe, doublée d'une inflation, d'une menace de crises alimentaires...

Ce contexte a évidemment un impact sur notre fonctionnement et donc sur notre travail et notre productivité. Au-delà des craintes, des tensions psychologiques surviennent. Au bureau, en entreprise, chacun amène ses interrogations, ses angoisses et si on échange pour les relativiser, l'espace collectif joue aussi le rôle d'amplificateur et d'incubateur de ces charges mentales.

Quoi de plus logique, finalement, que la fuite en avant et le ressourcement pour tenir bon face à un quotidien marqué par des crises récurrentes? Car pour gérer l'instabilité permanente, il faut pouvoir augmenter sa résilience. La capacité à faire face et rebondir dans un cadre ambigu et incertain est cruciale. Capacité qui sera d'autant plus grande si

vous disposez de moments pour recharger vos batteries.

Elle implique des phases de repos, de vacances. Sauf que cela demande un minimum de réflexion et d'organisation! Car tout le monde n'a pas la même manière de se ressourcer. Si certains et certaines aiment s'évader en direction de plages bondées, d'autres recherchent plutôt le calme des sommets. Certains et certaines aiment faire la fête pour tout oublier, d'autres partent pour de longs périodes à pied en solitaire.

Pour profiter de ses congés, aujourd'hui plus nécessaires que jamais, il importe avant tout de se connaître. Quels sont mes forces, mes faiblesses, mes limites physiologiques, mes traits de personnalité? Quels sont mes centres d'intérêt, mes valeurs? Et de quoi ai-je besoin pour être profondément ressourcée? Peut-être qu'un énième séjour en famille, parfois source de conflits, ne sera pas idéal si j'ai besoin d'être face à moi-même. Ou, au contraire, si je me nourris du contact des autres, j'ai intérêt à éviter des vacances solitaires!

Planifier et anticiper permet de conscientiser ce qui est optimal pour soi. Et s'assurer ainsi un temps de ressourcement vraiment adapté. C'est la garantie de rentrer réellement reposé. Mais c'est aussi une manière de prolonger ces congés, toujours trop courts! En s'y projetant, à l'avance, on en tire déjà des effets bénéfiques. Oui, le quotidien est stressant, mais mon espace de détente, je le projette. Et une fois rentrée, que d'énergie positive accumulée! Une ressource précieuse, plus que jamais.

cdilitz@oasys.ch

Le salaire égal n'est pas encore une réalité

● La Constitution garantit aux femmes et aux hommes un salaire égal pour un travail égal depuis plus de quarante ans. Voilà pour la théorie. Car en pratique l'égalité n'est toujours pas atteinte. L'écart moyen des salaires se situe à environ 19% lorsqu'on prend en compte tous les emplois en Suisse, du secteur public comme du secteur privé. Supprimer la discrimination au salaire en raison du sexe - environ 45% de la différence ne peut pas être expliquée par des raisons objectives - fait partie des objectifs de la Confédération. Le secteur public a un rôle primordial dans la réduction,

voire la suppression de cette différence. À ce jour, 17 cantons, dont Vaud et Genève, quelque 120 communes suisses, dont les villes les plus importantes du pays, y compris Genève et Lausanne, ainsi qu'une septantaine d'entreprises parapubliques se sont formellement engagés à promouvoir en leur sein l'égalité salariale. Chaque collectivité publique a mis en place un processus qui lui est propre pour parvenir à cet objectif constitutionnel. Ainsi, à Lausanne, les autorités ont procédé à une redéfinition de chaque poste de travail et de sa rémunération. Les adapta-

tions qui ont suivi ont montré que 40% des personnes occupant des fonctions majoritairement féminines ont bénéficié d'un rattrapage de leur salaire. La proportion est beaucoup plus basse pour les hommes, mais 9% des fonctions majoritairement masculines ont tout de même bénéficié d'un rattrapage. Ce processus ne s'arrête pas à l'administration. L'égalité salariale est aussi exigée dans le domaine des marchés publics et subventionnés. Les entreprises qui en bénéficient doivent la pratiquer ou y tendre. Des contrôles sont effectués. **LBU**

PUBLICITÉ



L'abonnement digital Family pour seulement CHF 39.-/ mois

- 4 comptes utilisateurs
- Tous les contenus numériques (web & app)
- Sans publicité
- Sans engagement
- 1^{er} mois offert



ta.media/24digi10