

14^e Congrès de la sécurité urbaine : les sauveteurs en détresse
8 septembre 2016, Zurich

Pourquoi et comment féminiser nos corps de police

Dr Carole Wyser
Police municipale de Lausanne

Structure de la présentation

1. Pourquoi féminiser

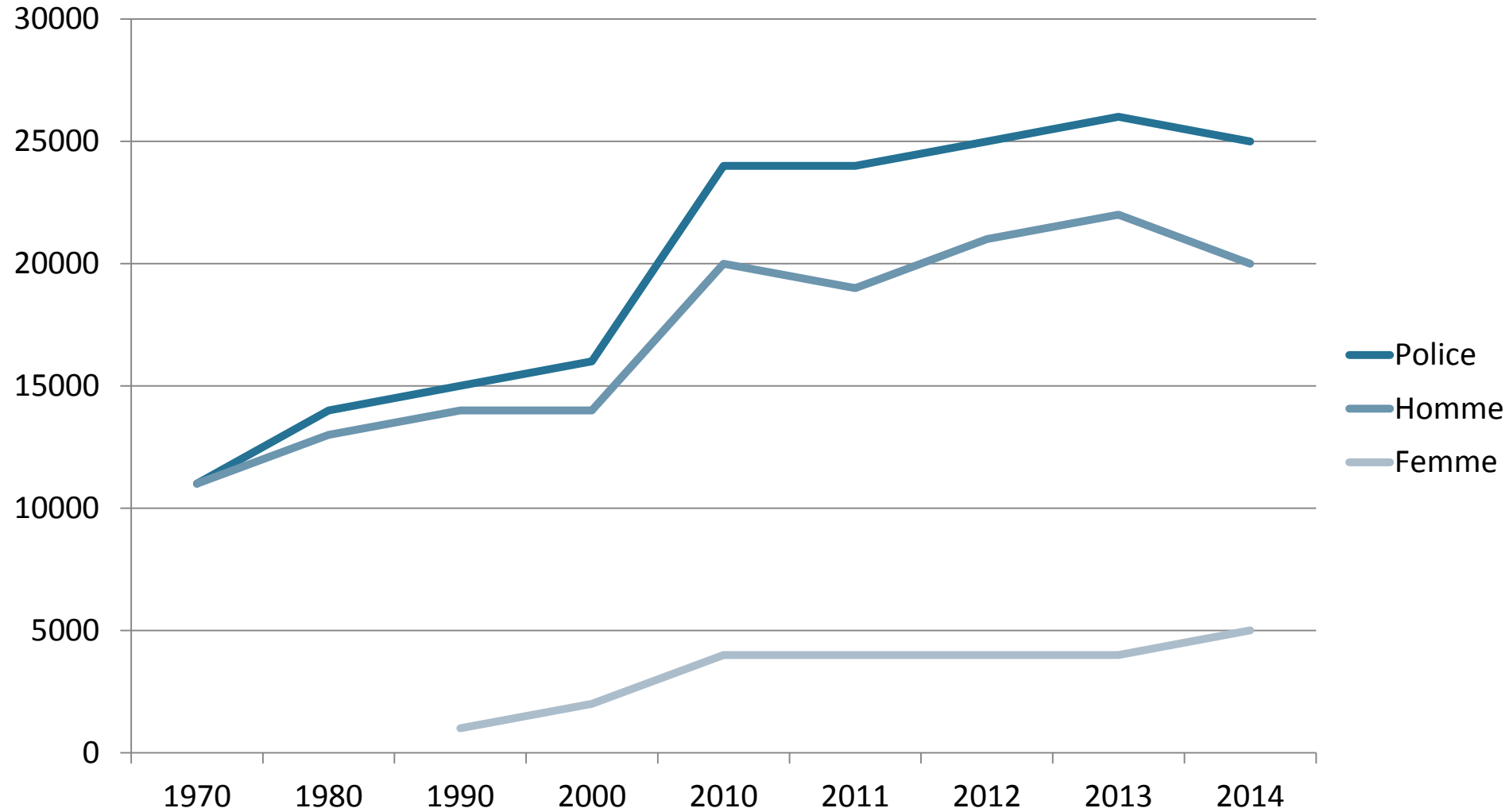
2. Point de situation

3. Comment féminiser

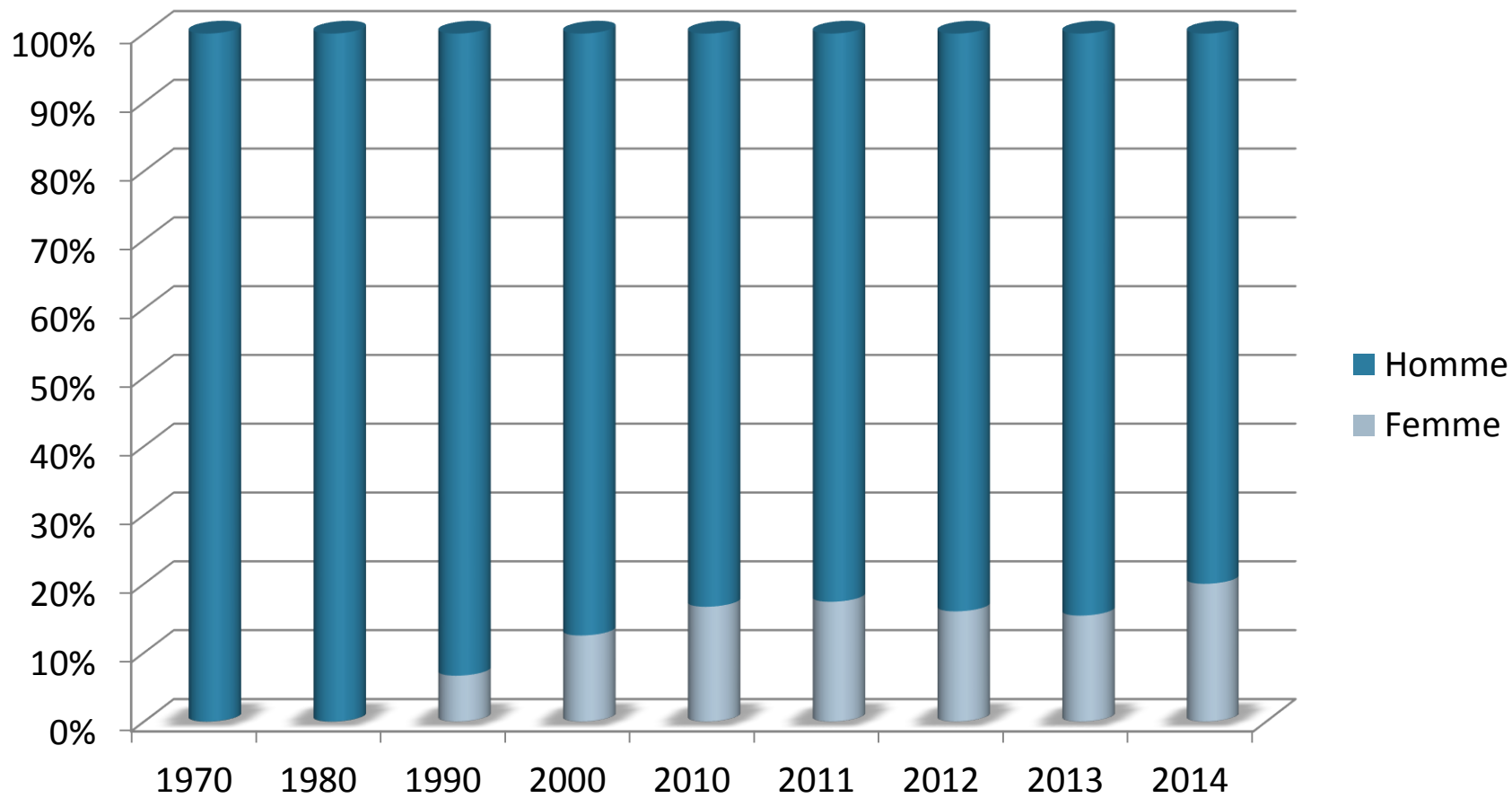
1. Pourquoi féminiser

- Impulsion politique depuis environ 30 ans
- Besoin de la police de correspondre à la population qu'elle sert pour faciliter la confiance nécessaire à la bonne réalisation des missions d'urgence
- Besoin organisationnel de compétences reconnues comme féminines, notamment pour améliorer l'accueil et le contact au public

2. Point de situation



Police au niveau suisse répartition femmes/hommes

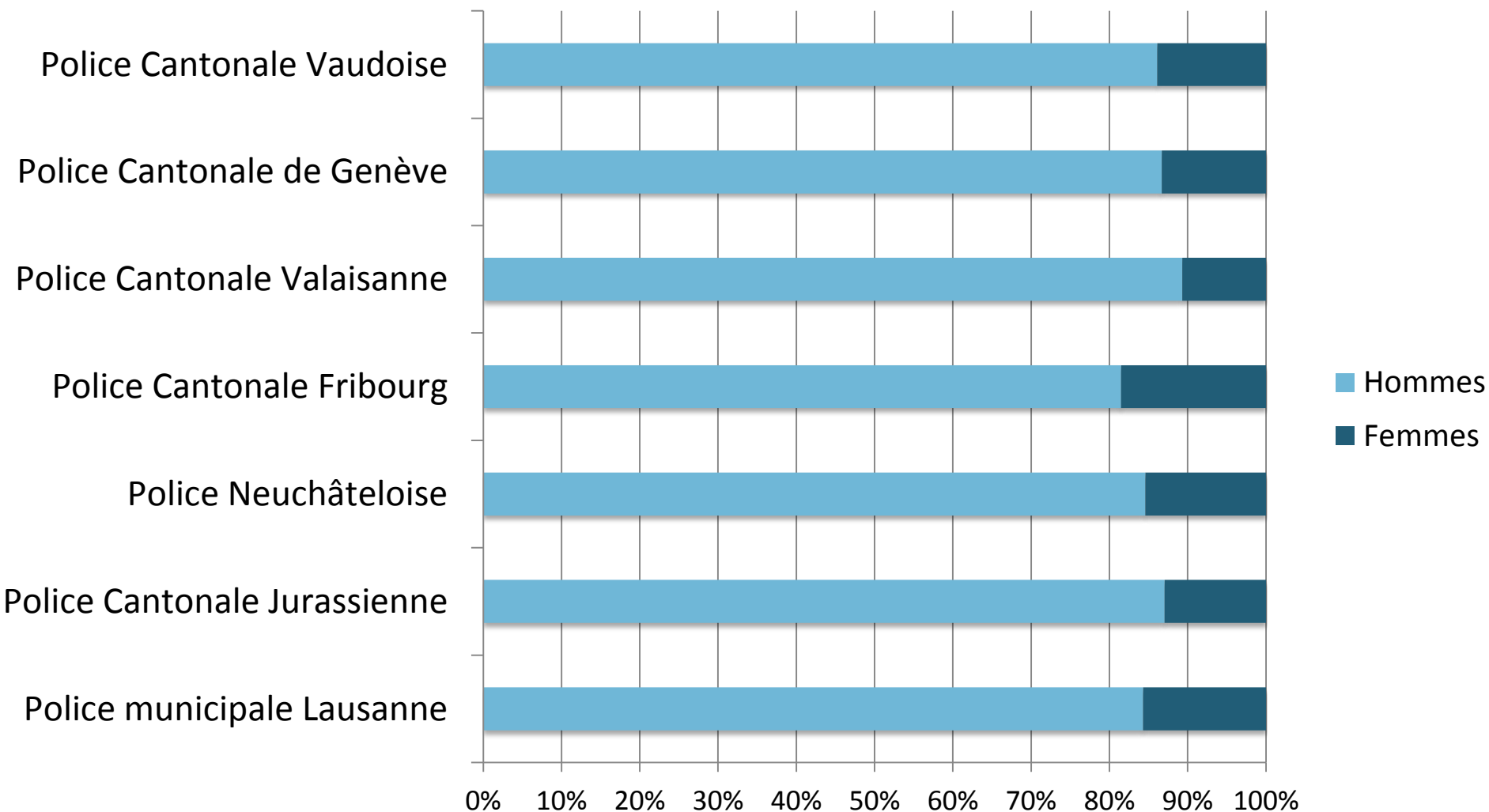


	EFFECTIF TOTAL					CADRES				
	Total	Hommes	%	Femmes	%	Total	Hommes	%	Femmes	%
Police Cantonale Vaudoise	1009	869	86.1%	140	13.9%	323	319	98.8%	4	1.2%
Police Cantonale de Genève	1405	1218	86.7%	187	13.3%	121	117	96.7%	4	3.3%
Police Cantonale Valaisanne	627	560	89.3%	67	10.7%	104	99	95.2%	5	4.8%
Police Cantonale Fribourg	540	440	81.5%	100	18.5%	174	165	94.8%	9	5.2%
Police Neuchâteloise *	381.1	322.4	84.5%	58.7	15.5%	131.9	129.4	97.7%	2.5	2.3%
Police Cantonale Jurassienne	309	269	87.1%	40	12.9%	99	87	87.9%	12	12.1%
Police municipale de Lausanne	497	419	84.3%	78	15.7%	133	129	97.0%	4	3.0%

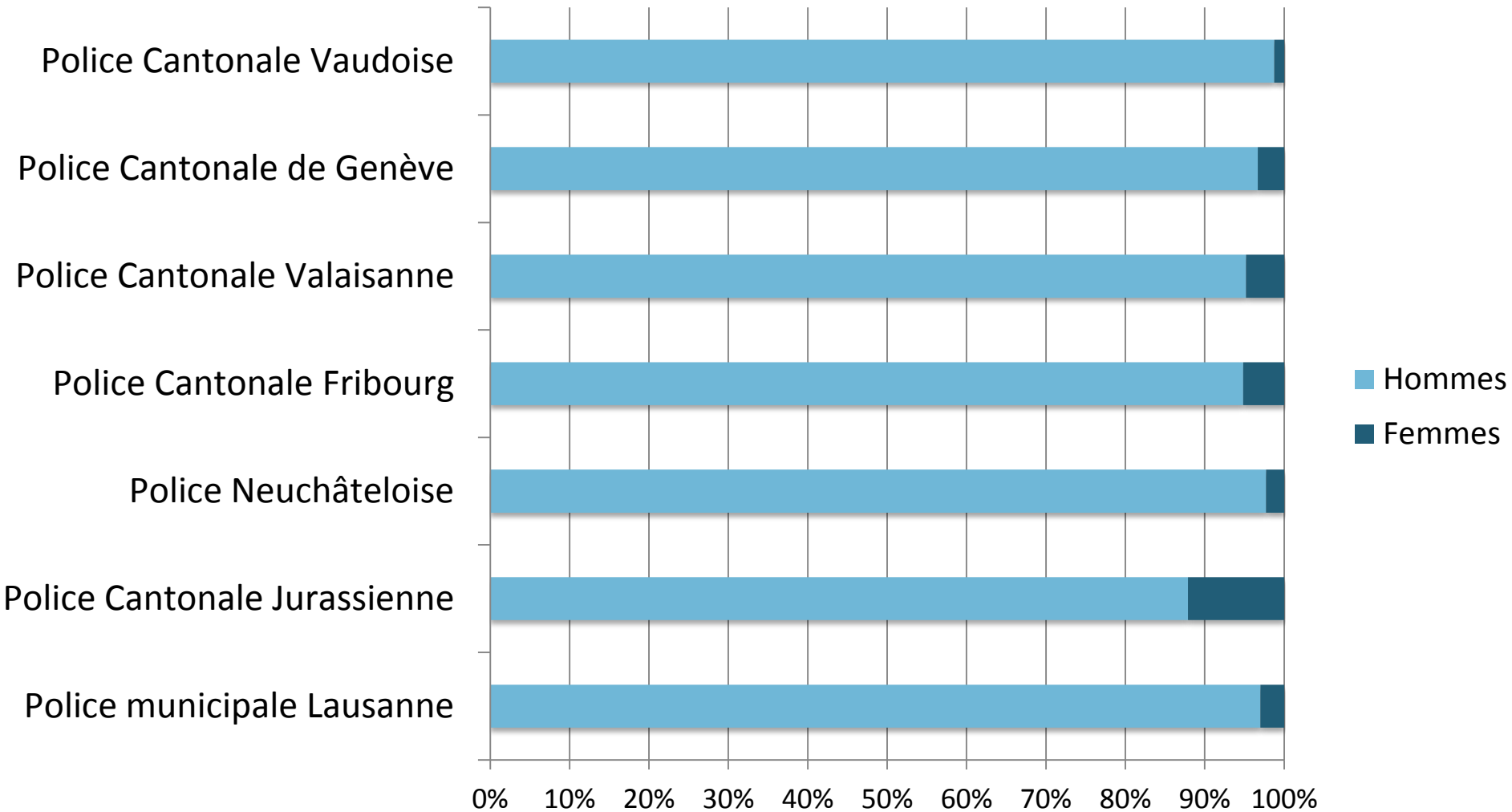
* Effectif indiqué en EPT

Source : services RH des Corps cités, juillet 2016

Répartition effectif femmes/hommes



Répartition cadres femmes/hommes



Constatations principales

- **Police au niveau national**
entre 10% et 20% de femmes dans les effectifs avec une légère tendance à la hausse
 - **Gardes-frontières et pompiers professionnels**
pas assez de femmes pour avoir des chiffres significatifs de la part de l'Office Fédéral de la Statistique
 - **Position de cadre**
diminution significative du % de femmes. Entre 1% et 5.2% en Suisse romande, sauf exception jurassienne avec 12.1%
- La notion de plafond de verre prend tout son sens

Discrimination indirecte : quelques explications de la littérature scientifique

- « Une discrimination indirecte existe lorsqu'une disposition, un critère ou une pratique apparemment neutre affecte une proportion plus élevée de personnes d'un sexe à moins que cette disposition(...) puisse être justifiée indépendamment du sexe des intéressés » [Lanquetin 1995].
- Etude réalisée dans 4 commissariats en France éclaire également les chiffres SUISSES (Broussard, Loriol, Carolyn 2007) :

Apparence d'une féminisation acceptée :

- « Pour la majorité des hommes interrogés, les femmes ont leur place dans la police. »
- « La majorité des femmes se disent complètement acceptées. »

Mais la réalité cache une division sexuelle du travail sur deux niveaux :

- les fonctions les plus prestigieuses et les plus spécialisées sont les moins féminisées;
- la répartition des tâches à l'intérieur d'une même unité est marquée par un processus d'évitement des hommes à faire du « sale boulot » ou les tâches les moins valorisées.

Discrimination indirecte : quelques explications de la littérature scientifique

- **Les tâches les plus valorisées** sont par définition viriles et se trouvent principalement dans les domaines suivants :
 - de la démonstration de la force et de l'autorité
 - de la résistance physique et morale au danger
 - de la maîtrise du stress et des émotionsToutes des caractéristiques qui défissent un homme dans le sens commun.
- **Cependant, le travail policier n'est que très rarement le moment de l'épreuve. La plupart des situations relèvent de tâches routinières qui ne se situent pas dans l'action**
- **Les tâches les moins valorisées** se situent dans les domaines suivants :
 - du relationnel et de la compréhension
 - de l'aide, de l'écoute et du soulagementToutes des caractéristiques qui définissent une femme dans le sens commun.

3. Comment féminiser

- **3 moments-clés:**
 - Recrutement
 - Retour après une maternité
 - Processus de sélection
- **Importance d'un changement de culture** pour développer les compétences soft « dites féminines » tellement nécessaires pour faire face aux défis actuels et futurs.

Recrutement

Prêter attention à l'image véhiculée de la profession dans les campagnes de recrutement afin de toucher un public plus large :

- ne pas trop valoriser les missions faisant preuve de force et d'autorité
- mieux valoriser les missions d'aide, d'accueil et d'écoute de la police
- augmenter les visuels avec des femmes policières (mais pas uniquement dans des missions d'écoute et d'aide à des populations vulnérables).

Définir objectivement les compétences recherchées et mettre en place des processus neutres pour évaluer ces compétences (avec la présence systématique du service RH)

- Eviter les préjugés trop favorables des recruteurs lorsqu'ils sont face à un homme leur rappelant leur parcours (service militaire, hobby commun, etc.)
- Réduire l'importance des compétences « hard » (sécurité personnelle, prise de responsabilité à l'armée, expérience de la discipline, etc.) dans le recrutement.
- Augmenter l'importance des compétences « soft » (écoute, empathie, entregent, désamorçage de conflits, etc.) dans le recrutement.

➡ **L'acquisition des compétences « hard » est plus aisée que le développement des compétences « soft ».**

Retour après une maternité

Pic de démissions après la naissance du 1^{er} enfant

- Eviter au maximum ces démissions qui sont une perte pour l'organisation
➡ Grands investissements dans la formation de base et continue

Offrir des conditions d'emploi permettant un work-life balance

- Temps partiel tant pour les femmes que pour les hommes
- Temps partiel aussi pour les cadres

Prévoir un programme de remise à niveau après un arrêt de 1 à 3 années d'absence

- Reprise de contact avec les femmes après 1 à 3 années d'absence
- Proposer des conditions de travail conciliables avec une vie de famille
- Proposer un petit programme de formation continue de mise à niveau
➡ Formation moins coûteuse qu'une formation de base

Processus de sélection

Eviter la cooptation très présente dans les professions avec un fort esprit de corps par la présence de personnes compétentes et neutres : *« Pas besoin de lui faire passer un test, je travaille avec lui depuis des années et c'est certain que c'est un bon policier. »*

Objectiver les compétences utiles et mettre en place des processus neutres pour évaluer ces compétences avec la présence systématique du service RH

- Bien évaluer les compétences managériales « soft » impératives à la bonne conduite d'une équipe (leadership, compétence relationnelle, gestion d'équipe, écoute active, compétence de médiation, gestion de conflit, communication efficace, etc.)
- Les assessments (mise en situation) sont les meilleurs prédicateurs d'une bonne sélection.

Se rappeler qu'un-e bon-ne policier-ère n'est pas forcément un-e bon-ne chef-fe

Les compétences nécessaires ne sont pas les mêmes.

Se rappeler que la mixité (genre, sociale, culturelle) **est garante de performance** organisationnelle. A compétence égale, l'organisation a donc avantage à promouvoir une personne représentant une minorité.

Merci pour votre attention!

