Zeitschrift: Domaine public
Herausgeber: Domaine public
Band: 39 (2002)
Heft: 1501

Artikel: Nouvelle blague
Autor: Pochon, Charles-F.
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-1008396

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 01.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Du rond-de-cuir zélé au technocrate mobile

L'évolution, la variété des formations et la transition entre générations dans le personnel sont quelques uns des nombreux défis que doivent relever les administrations publiques.

La modernisation des administrations publiques est un sujet permanent même si l'on parle moins aujourd'hui de «nouvelle gestion publique» et si les défenseurs de la supériorité du modèle d'organisation des entreprises ont un profil bas depuis le crash de Swissair et les problèmes des banques cantonales lémaniques. Une réflexion sur le thème très actuel de la bonne gouvernance, aussi mal pratiquée dans le public que dans le privé, serait d'ailleurs beaucoup plus utile que les habituelles imprécations contre les administrations publiques dépensières.

Le problème crucial dans les administrations est aujourd'hui la question du personnel, la transition entre les générations. Il ne sert à rien d'essayer de mettre en place des techniques modernes de direction, de participation ou de partage de l'information si les compétences, les normes et les valeurs n'évoluent pas elles aussi. Le problème n'est pas facile à résoudre. Les personnes recrutées avaient souvent un profil qui privilégie la recherche de la sécurité, l'absence de prise de risques et une formation professionnelle souvent réduite au minimum, un apprentissage, voire le fameux «article 41» de la loi sur la formation professionnelle qui permet d'obtenir un CFC en cours d'emploi.

Evolution du personnel

Ce personnel, travailleur, précis et fidèle, valorise fortement le respect des procédures et des horaires. Ils sont, comme on dit à l'armée, de bon commandement. Loin de nous l'idée de critiquer la rigidité et le relatif immobilisme de ces fonctionnaires. L'application des lois et des règlements, la continuité du travail de l'Etat ne peuvent se passer d'un personnel pointilleux et parfois vétilleux, ayant le souci du détail et de la bonne exécution. Leur encadrement était souvent assuré par des juristes, cachant un vrai goût du service public, sous l'inévitable façade de scepticisme parfois hautain, mais le plus souvent débonnaire.

Le défi majeur des administrations est de concilier des cultures qui se côtoient sans vraiment se voir

À côté d'eux, l'on trouve désormais, en rangs de plus en plus nombreux chez les moins de quarante ans, des personnes plus mobiles, souvent frottées à l'université, technocrates coureurs de colloques et de séminaires, informaticiens bidouillant dans leur coin jusqu'à pas d'heures, journalistes reconvertis ne sachant trop comment s'y prendre, jeunes femmes modernes en quête d'emplois à temps partiel. Tous ces gens ne travaillent pas forcément «à l'Etat», comme on dit dans le canton de Vaud, par amour de la chose publique, mais souvent parce que c'est le seul moyen pour eux de trouver une niche où leur originalité pourra s'exprimer et s'épanouir.

Beaucoup de serviteurs de l'Etat ont souvent tâté des entreprises privées ; ils ont fait l'expérience de leur conformisme pesant, de la culture d'entreprise qui ne tolère pas de déviations, du côté quasiment soviétique de ces grandes organisations. Ceux qui n'ont pas supporté, les rêveurs, les demi-marginaux, les innovateurs, les militants, finissent par rejoindre le service public, aujourd'hui peuplé de cadres à l'apparence très comme il faut, mais en fait souvent des originaux, au mieux innovateurs et donneurs d'impulsions, au pire, vaguement fumistes.

Culture d'entreprise

Le défi majeur des administrations est de concilier ces cultures opposées, qui se côtoient souvent sans vraiment se voir et qui sont souvent fort éloignées, les unes comme les autres, des nécessités tout de même réelles de la bonne gestion, de la relative transparence que l'on est en droit d'attendre d'un service public, et de l'emploi économe de ce qui est après tout l'argent des contribuables. Ce défi important est complexe à relever, car il sous-entend au préalable la reconnaissance et l'acceptation d'attitudes, de stratégies et de comportements fort différents, ce qui met à mal l'idée de l'unicité du service public et de ceux qui le servent. Pourtant la création d'une culture d'entreprise, propre à l'administration avec une valorisation des différences et de l'éventail très varié des personnes qui la composent, est sans doute une condition préalable à toute nouvelle avancée dans le domaine de l'organisation et de la gestion au quotidien. *jg*

Nouvelle blague

Il n'y a plus de fonctionnaires fédéraux depuis cette année. Que deviendront les blagues les concernant ? Interrogé à ce sujet, Peter Hablützel, directeur de l'Office fédéral du personnel, fournit une nouvelle version d'une des plus classiques qui expliquait qu'on avait dû tracer une ligne blanche au Palais fédéral pour que les fonctionnaires qui arrivent en retard n'entrent pas en collision avec ceux qui partent trop tôt. Dans la version modernisée, la ligne blanche a pu être effacée parce que ce sont toujours les mêmes. *cfp*