L'exercice du pouvoir, un apanage masculin ?

Autor(en): **Pralong, Estelle**

Objekttyp: **Article**

Zeitschrift: **L'Émilie : magazine socio-culturelles**

Band (Jahr): **[96] (2008)**

Heft 1525

PDF erstellt am: **16.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-284972

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.
Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.
Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

9 DEC. 2008

BIBLIOTHÈQUE DE GENÈVE

DR

Estelle Pralong

L'exercice du pouvoir, un apanage masculin?

Ce fameux plafond de verre, certaines l'ont brisé. Elles ont eu à la fois l'envie, la volonté et les moyens de parvenir à de hautes fonctions économiques, financières ou politiques.

Si cela s'avère possible, il semble tout de même que les difficultés soient grandes. Les témoignages de ces femmes qui «ont réussi» tendent à montrer qui leur a fallu encore plus de volonté et de compétences que leurs homologues masculins qui briguent les mêmes fonctions. Est-ce parce que les hommes au pouvoir ne veulent pas de leur concurrence, parce que les femmes ne le désirent pas vraiment ou parce qu'elles ne sont pas faites pour ça? Difficile de trancher, intéressant d'y réfléchir.

L'ambition, l'argent, l'exercice du pouvoir, sont-ils des apanages masculins? Les stéréotypes en matière de répartition sexuelle des rôles sont clairs là-dessus. Les femmes sont des émotives douces et maternelles dont les compétences et les valeurs sont bien éloignées de la maîtrise et de la combativité voire de l'agressivité qu'exigent l'accès à des postes à responsabilités. Cette vision essentialiste du féminin est bien trop réductrice pour rendre compte de la réalité. Bien que la socialisation des femmes ne les poussent pas vraiment vers les sommets professionnels, il n'est pas sûr que pour autant seule une petite minorité en ai l'envie et les compétences. Sans applaudir à deux mains notre société capitaliste et sans estimer que réussite professionnelle rime forcément avec épanouissement, il ne paraît guère possible d'évacuer la question du choix des possibles dans notre monde tel qu'il est. Je crois que cela s'appelle l'égalité des chances. A ce sujet, il semble également que la conciliation famille et vie professionnelle de haut vol soit plus facile pour les femmes sans enfants ou pour celles qui ont les moyens de déléguer certaines tâches et un mari «compréhensif».

Non seulement il n'est pas certain que les femmes ne soient pas «faites pour ça» mais de plus, en matière de leadership, par exemple, les modèles évoluent. Si dans les années soixante, le prototype du cadre collait parfaitement aux caractéristiques dites masculines, les théories et expériences en la matière ont quelque peu changé. Il s'agit désormais d'allier les qualités d'autorité à celles de collaboration, la combativité aux relations interpersonnelles, la raison à l'intelligence émotionnelle. Dans cette nouvelle configuration, les femmes ont leur place. D'ailleurs de nombreuses études ont démontré que lorsqu'une entreprise était mixte dans ses instances dirigeantes elles se révélaient plus performantes.