

Zeitschrift: Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 65 (1977)

Heft: 4

Artikel: Les femmes dans le management

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-274855>

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: 14.01.2026

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

Billet de la paysanne

Un jardin, travail... plaisir... ?

Aujourd'hui, en ce tout début de mars — moment où j'écris ces lignes — le soleil a rendez-vous avec la terre; et la terre s'éveille... les oiseaux chantent... Je me croyais encore au bénéfice du repos hivernal de la nature qui, chaque fin d'année, s'empare de la terre, oblige certaines plantes à mourir et permet à d'autres de sommeiller pour mieux renaître au premier printemps. J'oubiais que je faisais partie de la création, que j'en perçois les premiers signes du renouveau en moi et tout autour de moi. Et c'était compter sans ce soleil merveilleux après tant de pluie, qui était une invite presque insolente à sortir.

Et je suis sortie, et je t'ai vu, toi mon jardin, je t'ai examiné, j'ai suivi tes sentiers, j'ai cherché tes promesses et... je n'ai pu résister. Il fallait que je reprenne contact avec toi aujourd'hui même. J'avais beau penser que le froid pouvait encore venir retarder cette éclosion de vie, me dire que la corbeille de raccordages était presque aussi remplie qu'au début de l'hiver — mais qu'ai-je donc fait ces derniers mois ? — que je pouvais bien encore finir à l'intérieur l'ouvrage juste commencé, rien n'y a fait, je me suis retrouvée sarclant, suant à ton contact encore humide et froid, mais tout de suite réchauffé et séché après mon passage.

Quel bonheur de se trouver au soleil, en accord avec la nature, la terre, de percevoir en soi son invite à l'approcher, à la maîtriser un peu, à l'ensemencer pour lui permettre ensuite de nous combler de ses richesses ! J'ai préparé la terre et semé ce qui deviendra légumes délicieux, plus riches en vitamines et sels minéraux que toutes les pastilles du monde. Je n'ai pas oublié les fleurs.

Voilà, le premier travail est fait, et tout d'un coup je prends conscience de tout ce qu'il va falloir faire, ces tout prochains jours et jusqu'en novembre. Tu seras exigeant, jardin, comme chaque année ! Maintenant qu'on a commencé à s'occuper de toi, il faudra continuer. Pas question de t'oublier. Si cela arrivait, tu es si indépendant que tu laisserais pousser ce qui te plaît, surtout les mauvaises herbes, tout ce qui complique notre ouvrage. Pourquoi es-tu si peu coopérant ? Tu as vraiment besoin de notre main pour te garder un aspect soigné et plaisant. Pas question d'émancipation pour toi...

Tu seras source de joie, de santé par tes légumes et tes fruits, et aussi peut-être par l'exercice qu'il te exigeras de moi, source de beauté par tes fleurs, source de revenus puisque tu alimenteras la table familiale, source de déculement lorsque la grêle te maltraitera et compromettra tes récoltes, source de travail continu — tu auras souvent soif — source de fatigue qui va s'accumuler au cours des semaines, source d'obligation parfois un peu irritante lorsqu'on aimerait faire autre chose que toujours aller sarcler ton herbe folle. Ta générosité en temps normal compense largement tes inconvenients, tes exigences. Là encore, pourtant, tu n'es ni patient, ni arrangeant ! Tes légumes ou tes fruits sont mûrs, il faut les prendre sans tarder; on dirait que tu veilles bien à ce qu'on ne se repose pas ! Tu as une façon contrariaante, si on ne prend pas ce que tu nous offres juste au bon moment, de faire monter les salades, les laitues, les choux-fleurs, les épisards, de faire grossir les haricots, tomber les cassis, pourrir les tomates, et j'en passe. Si tu pouvais garder à maturité tes produits sans qu'ils s'altèrent, cela nous simplifierait bien. Il n'y aurait pas ces corvées de conserves, de confitures, de préparation pour le congélateur; on prendrait ce qu'il nous faut, au fur et à mesure...

Je compte sur toi pour produire, et tu comptes sur moi pour t'entretenir et te libérer de tes produits; c'est une collaboration de toute la saison qui commence. Celles qui nous envient d'avoir un jardin, pensent-elles qu'il est source de travail régulier et pas seulement d'agrément ? Savent-elles qu'il faut du temps et de la peine pour amener un légume sur la table, à part d'une graine ? Il faudra 100 jours à celle du chou-fleur Mont-Blanc pour devenir ce beau légume, agréable à regarder et bien bon à manger. Pendant ce temps, il sera souvent nécessaire de s'occuper de cette production : il y aura d'abord le semis, puis la plantation; ensuite il faudra sarcler, désherber, arroser, traîter en début de végétation (eh oui, il faut traiter intelligemment si l'on veut avoir suffisamment à manger !) et toujours recommencer. Ce qui se passe pour les choux-fleurs est aussi obligatoire pour toutes les autres productions (excepté les traitements pour certaines plantes). Cela n'est plus de la poésie, plus de tout, c'est du travail. Mais du travail qu'il fait bon faire si l'on sait y trouver, en dehors des obligations qu'il nous impose, un lien bien-faisant avec la nature, si l'on sait, au-delà des corvées, prendre conscience que l'on collabore au travail de l'exploitation en assurant ainsi une alimentation saine à tous ceux qui vivent à la ferme, à un prix de revient minimum puisque nous ne comptabilisons pas nos heures de travail. C'est un travail à temps partiel que l'on fait, dont on ne voit jamais le salaire en monnaie sonnante, mais bien plutôt en « bonne mine », c'est un salaire... grand teint !

Paulette Gonvers

A PROPOS

Le travail, youp ! est-ce la vie ?

Depuis qu'elles existent, les organisations représentant les intérêts des salariés axent essentiellement leurs revendications sur l'amélioration des conditions de travail; elles demandent en particulier la diminution du temps de travail : vacances plus longues, journées plus courtes, et l'augmentation des salaires. C'est bien; personne ne boude ni le temps libre, ni un certain confort. Mais est-ce suffisant pour redonner au travail l'intérêt qu'il a perdu aux yeux de 95 % de la population ? Pour en faire autre chose qu'une corvée obligatoire, dont le seul but est de procurer de l'argent ? Je ne pense pas.

C'est en effet la forme qu'a pris le travail depuis l'industrialisation qui le rend morne; c'est parce qu'il ne fait pas appel à l'ensemble des capacités, à la globalité de l'individu qu'il est difficilement supportable; c'est parce qu'il est le plus souvent divisé et parcellisé à l'extrême qu'il est monotone. Divisé en travail manuel et intellectuel, ce dernier étant, qu'on le veuille ou non, réservé à une élite; parcellisé en tâches multiples, qui chacune demande une qualité précise, mais une seule, une qualité de détail au détriment de toutes les autres, et par là ampute l'individu. Cette situation a été fort bien décrite au siècle passé par Adam Smith dans « La richesse des nations » : « Dans les progrès que fait la division du travail, l'occupation de la très grande partie de ceux qui vivent de travail, c'est-à-dire la masse du peuple, se borne à un très petit nombre d'opérations simples, très souvent à une ou deux. Or l'intelligence de la plupart des hommes se forme nécessairement par leurs occupations ordinaires. Un homme qui passe toute sa vie à remplir un petit nombre d'opérations simples, dont les effets sont aussi peut-être toujours les mêmes... n'a pas lieu de développer son intelligence ni d'exercer son imagination à chercher des expédients pour éviter des difficultés qui ne se rencontrent jamais; il perd donc naturellement l'habitude de déployer ou d'exercer ces facultés et devient en général aussi stupide et aussi ignorant qu'il soit possible à une créature humaine de le devenir... »

Cette mutilation de ses aptitudes, de son inventivité, de son imagination, l'homme au travail la ressent et y réagit, même inconsciemment : absentéisme, sabotage, changement fréquent d'employeur, etc. Certes, la division sociale du travail n'est pas née avec notre société; chacun des deux sexes, pour ne prendre qu'un exemple, s'est toujours vu confier des tâches bien précises. Il en va de même pour la division technique du travail : sous le système des corporations, par exemple, la production de drap était divisée en opérations distinctes, dont chacune était contrôlée par des spécialistes. Mais alors, l'artisan était maître à la fois du produit et du processus de production. Et c'est là que diffère fondamentalement la division du travail de type capitaliste. Dans cette dernière, en effet, la tâche du travailleur devient si spécialisée qu'il n'a plus d'autre produit à vendre que sa force de travail; il dépend donc du capitaliste, qui va combiner son travail avec celui d'autres travailleurs pour faire du tout un produit marchand.

Une transformation aussi profonde ne s'est évidemment pas faite en un jour. Dans un premier temps, l'ouvrier perd son contrôle sur le produit final : c'est l'époque où un patron lui confie, à domicile, l'exécution d'un travail spécialisé; mais il garde la maîtrise du processus de travail : il peut choisir les heures auxquelles il veut s'y consacrer et la cadence qui lui convient. Dans un second temps, il perd ce dernier avantage avec l'apparition des fabriques, conséquence de la révolution

industrielle; celle-ci exige en effet des machines qui non seulement remplacent le travail à la main, mais encore imposent la concentration du travail dans un seul lieu. Nouveauté qui facilite aussi, est-il utile de le préciser, la surveillance des travailleurs et fini par faire d'eux une troupe de robots.

Bien sûr, depuis lors, les choses ont changé; les conditions de travail se sont nettement améliorées, sous la pression des syndicats en particulier. Mais dans l'entreprise d'aujourd'hui, c'est encore le plus souvent la direction qui reçoit la commande (de biens ou de services), d'autres gens (les techniciens) qui élaborent la façon la plus rentable d'y faire face; l'exécution, quant à elle, revient à l'échelon inférieur : ouvriers, employés. Quelques industriels, cependant, se rendent compte de désintérêt de plus en plus marqué de leur personnel à l'égard du travail, sachant cette situation néfaste à la productivité et connaissant l'impuissance des méthodes répressives dans ce domaine, procèdent à une recomposition des tâches. Le but poursuivi n'est pas, on le devine, l'épanouissement des travailleurs, mais un rendement plus grand : « Il y a deux mille cartes à percer », déclare un

dirigeant de l'American Telegraph and Telephone Company, « vous êtes vingt, voici cent cartes pour chacune. Quel est le stimulant pour que le travail soit fait rapidement ? Il n'y en a pas, car dès que les cent cartes sont perçées, il faudra en percer cent autres. Il n'y a pas de raison de faire un bon travail. La conclusion est celle-ci : pourquoi, au lieu de parcelliser les tâches en divisant le travail de l'unité en vingt parties, ne pas attribuer à chaque performatrice la clientèle d'un sous-central téléphonique... Avant, rien ne permettait d'identifier la performatrice qui avait commis une erreur. Maintenant, en supprimant la vérification, la carte litigieuse revient à la même employée. Donc l'employé est incité à fournir un bon travail ! »

On peut, devant ce cynisme, se demander si le travailleur n'est pas plus abusé encore qu'avuparavant. Mais ce qu'il est surtout important de constater, c'est que l'enrichissement des tâches, s'il améliore objectivement les conditions de travail et donc « fait passer plus facilement la pilule », ne rend au travailleur ni la maîtrise du produit ni celle du processus de production. On déplore la cage, mais l'oiseau continue à être emprisonné. Et on ne voit pas comment les choses pourraient changer aussi longtemps que le moteur de la société reste le profit maximum.

C.M.R.

1 Cité dans GORZ (André) — *Critique de la division du travail*. Paris, Seuil, 1973, p. 123.

Les femmes dans le management

Un colloque européen se tiendra les 23 et 24 mai 1977 à Fontainebleau (France)

Le programme d'action 1975-1984 de l'ONU vise à faire de l'égalité des chances une réalité concrète.

« Le principe de l'égalité de traitement implique l'absence de toute discrimination fondée sur le sexe, soit directement, soit indirectement ». Telle est la directive du Conseil de la C.E.E. du 9 février 1976 relative à la mise en œuvre du principe de l'égalité de traitement entre hommes et femmes en ce qui concerne l'accès à l'emploi, à la formation et à la promotion professionnelles, et les conditions de travail. Certains pays disposent déjà d'une vaste expérience dans ce processus.

Au cours de ce colloque, organisé par l'INSEAD*, les participantes pourront discuter en commissions de programmes d'actions possibles, confronter leurs expériences et se pencher sur des problèmes pratiques. Des cas réels, présentés par des entreprises, serviront de base aux discussions. D'éminents conférenciers présenteront des exposés. Citons parmi eux : Mmes Francine Gomez (P.D.G. de Waterman), Barbara Boyle (présidente de Boyle-Kirkman Associates Inc., New York), Alice Saunier-Seité (Secrétaire d'Etat aux Universités), A.W. Cameron (general manager Manpower, British Airways), Jacques Maisonneuve (président d'IBM Europe) et beaucoup d'autres.

Le programme de ces deux journées de confrontation paraît être intéressant pour les cadres féminins de nos entreprises. Sont-ils nombreux en Suisse ? O.M.

*L'Institut Européen d'Administration des Affaires est une école supérieure de management qui fournit une formation post-universitaire à 220 jeunes gens et jeunes femmes chaque année.

Ma cousine ...

Ma voisine ...

Ma belle-sœur ...

Mon coiffeur...

à qui pourrais-je encore proposer un abonnement à FEMMES SUISSES ?

Je désire recevoir 3 numéros de FEMMES SUISSES à l'essai

Je désire m'abonner à FEMMES SUISSES

Nom.....

Prénom.....

Adresse.....

Date

Le journal m'a été présenté par

grand passage

le premier des grands magasins genevois