

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: 79 (1991)

Heft: 2

Artikel: L'OFIAMT à la rescousse

Autor: Bugnion-Secretan, Perle

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-279617>

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: 25.02.2026

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

certaines sont très étonnées de voir qu'autant de professions leur sont accessibles. Cela favorise la discussion », remarque Mme Taruffi, conseillère en orientation à Vevey.

Dans plusieurs cantons, il y a eu des expositions d'affiches encourageant les filles à entreprendre des professions traditionnellement masculines, des rencontres avec des «pionnières», des remises de prix à celles qui ont osé se lancer dans un métier où les femmes constituent l'exception, etc. Depuis une dizaine d'années déjà, le Bureau de la condition féminine du Jura, notamment, fait œuvre d'avant-garde en matière de sensibilisation des filles.

Outre le dépliant, le gros effort de la commission «Pour un avenir différent» a porté sur l'information aux jeunes, notamment le vocabulaire, le libellé des professions.

Une résolution a même été votée par l'ARCOSP en 1990: «Dorénavant, tous les nouveaux documents d'information écrits et audio-visuels seront réalisés conformément au principe d'égalité, tant au point de vue du texte que de l'image, pour que les femmes et les hommes puissent se sentir concernés et s'identifier en les lisant ou en les regardant.»

Reste à ce que les rédacteurs et les rédactrices des monographies et dossiers de prêts sur les métiers emboîtent le pas. La rédaction non sexiste demande effort et attention et bien des hésitations se marquent dans les documents diffusés aux jeunes quant à l'appellation des métiers. C'est en vue de leur faciliter la tâche que le Bureau genevois de l'égalité des droits entre homme et femme a publié récemment un *Dictionnaire féminin-masculin des professions* (voir encadré de la p. 14).

Comme il est coutumier de le dire, ce sont les «mentalités» qu'il faut changer. Celles des employeurs, celles des jeunes, celles des responsables de l'orientation professionnelle. Comment faire autrement qu'en agissant sur la représentation, et notamment les images, et sur le symbolique? L'offensive de charme menée auprès des jeunes filles a déjà eu quelques résultats dans la mesure où un petit nombre d'entre elles, généralement celles qui ont le plus de caractère et le plus de tempérament, se sont déjà lancées dans des voies inhabituelles. Reste à ce que les jeunes filles «normales» puissent à leur tour envisager une panoplie plus large que l'inévitable triptyque bureau-vente-coiffure.

Martine Chaponnière

(Enquête réalisée par Nicole Ruchti avec la collaboration de Béatrice Berset Geinoz et Cilette Cretton)

*Un résumé est paru dans *Vers une Education non sexiste*, Lausanne, Réalités sociales, sous la direction de Silvia Ricci Lempen et Thérèse Moreau, 1987.

**Eric Decarre, *Enquête auprès des jeunes travailleurs de 15 à 19 ans*, Genève, Office d'orientation et de formation professionnelle, 1989.

L'OFIAMI à la rescouasse

Les entreprises ont besoin des femmes? Une seule solution: l'égalité des chances.

Les besoins de l'économie suisse en personnel qualifié sont criants et vont en s'accroissant: 42% des entreprises en manquent en 1987, 46% en 1988, 52% en 1989¹. Il est urgent de remédier à cette situation sur le marché du travail si nous voulons maintenir nos actuels acquis sociaux. Il sera toujours plus difficile à l'économie suisse de rester concurrentielle face au développement de l'Europe communautaire.

La seule ressource potentielle dont disposent les entreprises, à part le recours à l'étranger, ce sont les femmes. Celles-ci ont toujours désagréablement ressenti le fait d'être considérées comme une masse «tampon», une main-d'œuvre qu'on engage tantôt à entrer dans le monde du travail, tantôt à retourner à ses fourneaux, selon les fluctuations de l'économie. Mais il s'agit aujourd'hui d'autre chose encore. L'offensive qu'on lance en faveur du perfectionnement professionnel des femmes vise en même temps à remédier aux nombreuses inégalités qui subsistent, et à favoriser le développement personnel aussi bien que professionnel des femmes, dans le sens d'une concrétisation du principe de l'égalité des chances.

Le programme de législature du Conseil fédéral pour 1987 à 1991 est inspiré par le souci de la croissance qualitative de la vie. Dans cette perspective, l'OFIAMI a été chargé d'examiner comment améliorer la situation de la femme: législation plus progressiste, économie plus favorable aux femmes, par exemple par la revalorisation du travail à temps partiel ou par la généralisation de la flexibilité du temps de travail, perfectionnement professionnel correspondant mieux aux désirs et aux possibilités des femmes, mais avant tout suppression des barrières traditionnelles et structurelles qui entravent encore leur existence.

On a déjà fait, ces dernières années, de nombreuses études sur tous ces problèmes, notamment en Allemagne, ou en Suisse grâce au Fonds de la recherche scientifique. Dernière en date, l'expertise demandée par le Conseil fédéral à l'Organisation pour la coopération et le développement en Europe (OCDE); elle va paraître prochainement et FS y reviendra, mais on sait déjà qu'elle souligne l'insuffisance de la formation des femmes dans notre pays.

Dans un rapport établi pour l'OFIAMI, Mme Anita Calonder Gerster, présidente de la commission des professions féminines de l'Alliance de sociétés féminines suisses, fait une remarquable synthèse de ces diverses études. Sa bibliographie est impressionnante. Il faut en outre souligner qu'elle examine la situation vraiment du point de vue des femmes, en tenant compte de l'étape de la maternité, en cherchant comment l'intégrer au mieux dans le parcours professionnel.

Abattre les barrières

Dans une première partie, Anita Calonder Gerster dénonce ces barrières, souvent occultes, qui dès la prime enfance sont dressées sur le chemin de la fillette. Puis à l'école, par exemple avec les effets pervers de la mixité qu'on avait pas prévus². Les choix professionnels sont limités: 90% des hommes sont répartis entre 48% des catégories professionnelles, contre 8% pour les femmes. Il faut mentionner aussi la non-reconnaissance des qualités et capacités spécifiques développées par les femmes dans leurs activités familiales, et de leurs prestations; la non-intégration de l'éducation permanente, aux mains principalement d'institutions privées, dans les systèmes officiels d'éducation; l'insuffisance des structures sociales qui pourraient faciliter aux femmes de mener deux vies en parallèle, ainsi que de certains aménagements du temps, par exemple des horaires scolaires³ ou de l'aide financière, etc.; les préventions et l'absence d'encouragement du côté de l'environnement familial ou professionnel de la femme; le manque de confiance en soi, le sentiment de culpabilité que connaissent tant de femmes, etc. Toutes questions souvent traitées dans FS et qu'on ne peut développer ici.

Mme Calonder Gerster les reprend dans une deuxième partie à propos de chacune des étapes de la vie de la femme: influence de la famille et de l'école dans la petite en-

fance, préorientation professionnelle relativement précoce et non à la fin de la scolarité seulement, orientation professionnelle doublée de l'établissement d'un plan de vie à long terme, formation de base d'une importance fondamentale, attitude de la femme vis-à-vis de l'emploi et attitude de l'entreprise, interruption du travail professionnel et sa reprise, changement de profession, etc. Pour chacune de ces étapes, Mme Calonder Gerster propose des mesures pratiques, concrètes, de l'ordre du possible. Elles méritent une étude attentive et pourraient servir de plan de travail à maintes organisations féminines.

Des blocs de formation

Je ne puis, malheureusement, en donner qu'un seul exemple. Je l'ai choisi parce qu'il a déjà été proposé en 1975, au Congrès de Berne de l'Année internationale de la femme, ce qui montre combien il faut de temps pour qu'une idée fasse ou refasse son chemin! Cette idée-là avait été présentée par une Suisse, Denise Le-coultrre, administratrice principale de la Division des affaires sociales à l'OCDE. Il s'agit d'une solution, qu'on étudiait alors à Paris, dans le cadre de l'éducation permanente et du perfectionnement professionnel, consistant en la création d'unités, de «blocs» de formation auxquels on pourrait progressivement accéder, en faisant alterner des périodes de formation théorique et de travail pratique. Mme Calonder Gerster reprend cette idée de blocs, «Bausteine», jalonnant le parcours professionnel de la femme, y intégrant les périodes d'activités familiales entre les périodes de travail dans l'entreprise.

Les mesures suggérées par le rapport de l'OFIAMT devraient susciter des prises de conscience chez les femmes, dans les entreprises, dans les organisations féminines et d'éducation permanente, mais aussi chez les autorités politiques, car elles impliquent la révision de lois et de règlements, et même de la Constitution.

Dernière remarque: il est inadmissible qu'un rapport aussi important et riche de suggestions ne soit pas traduit en français. On a bien traduit douze pages d'introduction, mais à la première ligne «zahlreiche Ungleichheiten» a été traduit par «certaines inégalités»!

Perle Bugnion-Secretan

¹ Rapport du CESDOC (Centre suisse de documentation en matière d'éducation et d'enseignement) Genève, sept. 1990.

² Voir l'excellent numéro de *Schritte ins Offene* de sept. 1990, sur le thème «Koedukation? Ein Fragezeichen hinter ein Kapitel Fortschritt», chez Eva Grossmann-Widi, Grabenacherweg, 5603 Staufen.

³ Voir la brochure publiée par l'association Tagesschulen für den Kanton Zürich sous le titre *Die Tagesschule, was sie ist, was sie will, wem sie dient*. Secrétariat: Asylstrasse 90, 8032 Zurich.

