Les femmes et le management : suite de la page 1

Autor(en): **Weid, Bernadette von der**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **65 (1977)**

Heft 7-8

PDF erstellt am: **16.04.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-274930

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

LES FEMMES ET LE MANAGEMENT

Suite de la page 1

Travail et Maternité

Quant aux femmes qui voudraient combiner maternité et profession, le très lent développement de leur carrière est spécialement difficile, puisque leur vie professionnelle sera plus courte que celle de leurs collègues hommes. Les récentes lois du Marché Commun concernant les congés de maternité devraient améliorer les conditions de vie de la mère et de l'enfant, surtout lorsqu'une garantie d'emploi (après une période d'environ neuf mois) est assurée à la mère. Mais cette loi décourage souvent les industries d'engager une femme en âge d'avoir un enfant.

La récession est certainement une des causes qui affectent la chance d'une femme en quête d'une situation de cadre. Mais la discrimination qui affecte les travailleuses provient plutôt de ces préjugés culturels et profondément enracinés qui, comme le disait un orateur de Fontainebleau, « ne pourraient pas évoluer avant que les femmes n'aient le pouvoir politique de changer la situation ».

Stéréotypes — En sommes-nous conscients ?

Qu'il y ait des travaux plus spécifiquement féminins ou masculins, pourquoi pas, on n'y verrait aucun inconvénient, si ce n'était le fait que le travail des femmes est universellement moins bien considéré et surtout moins bien rémunéré que le travail masculin. Les observateurs du procédé « féminisation de l'emploi » ont remarqué que là où des métiers peu tentants ou très fatigants sont entrepris par des femmes, les hommes se découragent immédiatement. Claude du Granrut et Christine Callet *(Place aux Femmes,* Stock) ont observé ce processus au Havre, dans l'industrie métallurgique : les jeunes hommes tentaient immédiatement de trouver une autre situation demandant moins de qualifications dans un autre secteur. Et en Grande-Bretagne on connaît des cas où les hommes demandent à être transférés lorsque des femmes partagent la même activité.

C'est aux femmes de prendre conscience

Deux points me frappent lors de ces exposés si variés, passant du général au particulier (avec peut-être cette difficulté de « conceptualisation » théorique que l'on nous reproche.

Les femmes sont encore trop peu sûres d'elles-mêmes, trop persuadées par des siècles de docilité qu'elles ne sont qu'adjoints, seconds, fidèles secrétaires et incapables de faire admettre leurs propres décisions.

Ensuite, et c'est fort regrettable, les femmes n'aiment pas les femmes. Des sondages ont été opérés dans des industries françaises et anglaises, et à la question « Seriez-vous d'accord d'avoir pour chef ou collègue une femme comme vous ? », la réponse a été massivement négative. A la question « et comme inférieurs hiérarchiques ? », on a presque toujours répondu avec une superbe indifférence que cela n'importait guère.

Etonnons-nous après cela qu'un chef de personnel hésite à nommer une femme cadre s'il redoute plaintes et revendications ?

Nous nageons donc au milieu des contradictions de notre époque, si riche en évolution, si terrifiée par l'impossibilité de se référer aux expériences de la veille. Les théories démocratiques modernes et le féminisme ont pénétré enfin les plus hauts niveaux des organisations nationales et internationales, et dans les pays développés les femmes constituent une proportion élevée de la puissance de travail. Mais le pouvoir économique et la condition de la femme restent encore limités. Le nombre des femmes qui exigent un salaire égal pour un travail égal ne fait qu'augmenter, et bien que beaucoup de femmes européennes refusent de s'identifier avec les tactiques et le style des féministes militantes, elles appuient néanmoins les revendications de ces groupements. De plus en plus de femmes réclament des postes à responsabilités, et la Décennie de la Femme ne se terminera pas (en 1985) sans une évolution qui va être bien intéressante à suivre.

B. v.d. Weid

Sources : colloque INSEAD, Fontainebleau, 23-24 mai 1977, Into the Mainstream, Dana Dyas, Faculty Assistant, To the Point International June 1977.

☆ ☆ ☆

Pays-Bas

Elske TER VELD, chef du Département des Travailleuses, Confédération des syndicats néerlandais.

On considère les Pays-Bas comme un pays socialement avancé. Est-ce que les travailleuses néerlandaises travaillent dans l'égalité ?

Absolument pas. Nous ne comptons que 25% des femmes dans le monde du travail, et la plupart sont des jeunes filles de moins de 25 ans. Les traditions culturelles et religieuses ont imprimé l'idée que les femmes doivent se marier, avoir des enfants, et que c'est au mari de gagner le pain quotidien.

Quelles sont les chances d'une femme qui cherche un poste à responsabilités ?

Les gens aiment dire qu'il n'y a rien pour les freiner, mais ce n'est pas vrai. Dans les syndicats par exemple, on pourrait penser que les femmes sont actives ; mais les unions syndicales elles-mêmes sont réticentes vis-à-vis des femmes. Et dans l'industrie, les patrons craignent que leur clientèle n'accepte pas une femme, donc ne l'engagent pas. Nous avons essayé d'adapter les femmes à un marché du travail masculin, et c'est là que réside l'erreur : nous devrions créer notre propre système de travail, et plutôt que de mettre nos individualismes de côté dans le travail, — comme font les hommes — nous devrions combiner nos métiers avec notre vie sociale, familiale et politique.

Qu'est-ce qui pousse les femmes à travailler chez vous ?

Pas l'argent, notre société est prospère ; les femmes travaillent pour avoir des contacts sociaux, utiliser leurs compétences et s'activer. Elles voudraient aussi abolir la notion de «chef» de famille uniquement masculin. Elles ont souvent le droit ou le devoir de gagner leur vie et celle de leurs enfants.

Grande-Bretagne

Ioanna GEORGESCUE, directrice, cosmétiques Estée Lauder, Londres.

Vous travaillez dans les cosmétiques, l'une des branches les plus favorables aux femmes. Auriez-vous les mêmes chances dans un secteur de travail plus masculin ?

Certainement pas. Et c'est pourquoi je joue les seconds violons. Les PDG des cosmétiques sont des hommes, et je suis montée aussi haut dans la hiérarchie que le pouvait une femme. Je gagne exactement 80% de ce qu'un homme pourrait gagner dans un poste comparable. De plus, on s'attend à ce que mon travail soit parfait à tous les points de vue, alors qu'un homme peut se permettre des erreurs ou des négligences.

Quelle est la situation des femmes cadres en Grande-Bretagne ?

Notre situation est meilleure que celle des femmes en France ou en Allemagne, où l'autorité masculine est plus lourde et mieux établie. Si vous avez des idées neuves en Grande-Bretagne, vous pouvez convaincre la haute direction de les essayer ; ils vous feront confiance, aussi longtemps qu'ils ne se sentiront pas menacés dans leur autorité ou leur succès.

☆ ☆ ☆

USA

Cynthia FUCHS-EPSTEIN, Directeur des Projets, Bureau de Recherches sociales, Université de Columbia, New York.

Les femmes américaines sont arrivées pour le moment à mieux se débrouiller que dans bien d'autres pays pour obtenir l'égalité des chances. Quelles sont les futures démarches à suivre ?

C'est un processus continu. Il faut exercer des pressions pour que les femmes utilisent la législation actuelle, et qu'elles agissent collectivement pour obtenir de meilleures conditions. Les femmes sont traitées avec plus d'équité — mais pas **avec** équité —. A mon sens, un grand progrès c'est que les hommes parlent le langage de l'égalité, même s'ils ne le pensent pas vraiment.

☆ ☆ ☆

Les femmes qui ont des postes de décision aux USA cherchent-elles l'argent, la puissance, la considération — ou juste l'égalité ?

Les femmes sont dans le management pour la même raison que les hommes. Elles veulent bien gagner leur vie, décider elles-mêmes de leurs vies et s'épanouir dans leur carrière. Elles sont peut-être moins impressionnées par la célébrité, et nous avons découvert que les femmes qui gagnent beaucoup d'argent ne veulent pas vraiment l'admettre, car c'est encore considéré comme bizarre.

Est-ce que les femmes américaines qui réussissent dans les affaires sont souvent célibataires ou sans enfants ?

Jusqu'à maintenant, oui, la plupart sont célibataires, divorcées ou sans enfants. Mais la situation est en train de changer, et de plus en plus de femmes arrivent à combiner leur vie de famille et postes à responsabilités.

Pensez-vous que les hommes concèderont une fois leurs privilèges dans le monde du travail ?

Pas sans résistance, et pas s'ils peuvent l'empêcher. Pourquoi le feraient-ils ? La division du travail a toujours été soutenue par les institutions et l'on considère encore les femmes cadres comme des déviants. Je ne suis pas pessimiste en voyant les immenses progrès accomplis depuis dix ans, mais je me demande aussi si la récession actuelle ne va pas freiner nos efforts.

Lisez Femmes suisses

☆ ☆ ☆

USA

Barbara BOYLE-SULLIVAN, Présidente de Boyle, Kirkman, Ass. à New York, Firme de conseil pour l'emploi des Femmes.

Votre firme a été la première au monde à conseiller le haut management dans l'emploi de femmes cadres. Comment avez-vous procédé ?

J'ai d'abord essayé de changer les mentalités masculines, mais j'ai promptement abandonné cette idée. Je pense que la seule façon de faire évoluer les hommes est de les mettre en contact avec une femme cadre efficace, en dépit de son sexe. Nous essayons d'aider les managers à comprendre leurs propres attitudes, car une grande partie de la discrimination est inconsciente. Il y a des patrons qui ne sont pas vraiment contre la femme dans le management, mais ils ne savent pas comment les interviewer, ou bien décider comment les faire monter en grade. Nous enseignons aux hommes comment évaluer les capacités d'une femme.

Quels problèmes majeurs avez-vous rencontrés ?

Tout d'abord, le préjugé mâle traditionnel contre la femme. Mais une autre embûche est que ce sont les femmes elles-mêmes qui jamais n'ont aspiré à un poste plus élevé, ni tenté d'acquérir de meilleures qualifications.

Comment une femme peut-elle améliorer la situation des travailleuses ?

La première chose à faire est de définir le problème par rapport à sa situation particulière, définir un plan d'action — et démarrer. Les firmes qui offrent l'égalité des chances découvrent bien vite que c'est une bonne affaire, car dès que vous employez une femme au maximum de ses capacités — c'est valable pour toute personne humaine, d'ailleurs — vous améliorez toutes vos normes.

Suède

Barbro DAHLBOM-HALL, Confédération suédoise des Associations professionnelles, conseillère auprès du gouvernement suédois.

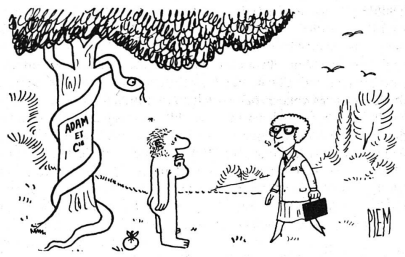
La Suède a probablement la plus grande proportion de travailleuses en Europe, proportionnellement. Comment sont traitées ces travailleuses ?

Mal. 70% de nos femmes travaillent, mais 4% seulement ont ce qu'on pourrait vaguement définir comme postes de cadres ou de management. Les femmes pourraient accéder à des postes de responsabilité, mais étrangement, une des raisons qui les influence, est le sentiment que argent, pouvoir et considération n'ont rien à faire dans une société socialiste comme la nôtre. Les Suédois riches se sentent coupables, et indirectement, ils ne veulent pas voir de femmes riches ou puissantes.

B.v.d.W.

☆ ☆ ☆

Le management ignore l'égalité des sexes



Pourquoi ? L'image de la femme ne correspond pas, paraît-il, à celle qu'on se fait du cadre supérieur. On répète depuis toujours que les femmes rencontrent davantage de difficultés que les hommes à mettre en valeur leurs compétences dans l'entreprise. Dans le numéro de mai 1977 du magazine économique européen «Vision», dont quatre éditions paraissent simultanément en français, en anglais, en allemand et en italien, on peut lire, par exemple : «Et que dire de ces féministes qui se refusent à admettre que des femmes une fois parvenues à des postes de haute responsabilité peuvent être encore plus autoritaires que les hommes parce qu'elles font de la «compensation» ? En réalité et pour tenir compte de la misogynie, les femmes doivent généralement posséder des qualités supérieures à celles des hommes pour pouvoir se faire accepter comme managers.

Il semble par contre que les femmes sont mieux acceptées comme cadres moyens : attachées de direction, adjointes, assistantes, secrétaires, pourvu que leurs activités se déroulent à l'ombre d'un poste de haute responsabilité tenu par un homme.

Une enquête réalisée par les étudiantes de l'Ecole supérieure des sciences commerciales d'Angers montre que le principal obstacle à la promotion féminine dans l'entreprise se trouve dans l'image que les employeurs se font de la femme cadre. Ces étudiantes ont demandé à 70 chefs d'entreprise de la région d'Angers de définir le profil qu'ils se font de la femme cadre, comparé au profil du cadre idéal. Résultat : les images ne se superposent pas. Les chefs d'entreprise estiment que la femme cadre est minutieuse et dure en affaires. Mais ce n'est pas cela qu'on leur demande. Il leur faudrait plus de disponibilité, de l'esprit de synthèse et d'initiative. C'est ce que ces employeurs attendent d'elles. Tout au plus pourraient-ils accepter une femme en tant que directeur administratif ou directeur financier. Mais en aucun cas ils n'envisagent de leur donner un poste de directeur du personnel, et encore moins celui de directeur technique ou commercial.

Le cas de Mme Francine Gomez, Président-Directeur Général, Waterman est rarissime.

Olesia Mentha