

Ambitieuses les femmes ? Celles qui brisent le plafond de verre

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

Objekttyp: **Article**

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

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

Heft 1525

PDF erstellt am: **25.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-284979>

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.

Ambitieuses les femmes ? Celles qui brisent le plafond de verre

Ce fameux plafond de verre, celui qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions sociales, politiques et économiques, certaines l'ont brisé. Elles en ont eu l'envie et les moyens. L'émilie a voulu les entendre sur leurs parcours et leurs ambitions. Et aussi réfléchir sur les obstacles qui freinent, voire empêchent certaines carrières féminines. Les femmes, l'ambition, l'exercice du pouvoir, l'argent. Les abordent-elles différemment que les hommes? Et pour celles qui ont de l'argent, comment l'investissent-elles? Voici les questions auquel ce dossier donne quelques éléments de réponse.

Estelle Pralong

La Suisse ne compte toujours que 4% de femmes dans les conseils d'administration, peu de cheffes d'entreprise (9% des Femmes actives le sont, contre 15% d'hommes), encore moins de capitaines d'industrie. La faible présence des femmes dans les fonctions dirigeantes ne peut plus être expliquées par le manque de formation de ces dernières. En effet, les femmes sont désormais davantage diplômées que les hommes. Sont alors invoqués la difficile conciliation entre travail et famille – horaires inadaptés, pénurie des crèches –, et la discrimination à l'origine du célèbre plafond. Les femmes ne seraient pas faites pour ça «par nature».

Quelles sont les qualités associées aux leaders? La rationalité, la compétitivité, l'agressivité, l'autorité, la mesure. Cela ressemble étrangement aux caractéristiques dites «masculines». Les femmes seraient plus intuitives - voire irrationnelles -, mais à l'écoute et dans la collaboration. Evidemment, ces différences ne sont pas intrinsèques, ni essentielles. Cependant, elles sont très présentes dans les représentations, mais aussi passablement dans la réalité. Nous sommes en partie le fruit de notre éducation et de notre socialisation... De plus, les attentes sont telles dans des organisations encore très masculines que les femmes qui ont des postes à responsabilités adoptent souvent les codes en vigueur.

Le leadership global

Alors? Eh bien, l'androcentrisme – l'homme est la mesure de toute chose – a ses limites. En théorie du leadership aussi. Ces vingt dernières années, le prototype du cadre s'est fait plus androgyne. Les théories féministes, l'intégration de la variable genre y sont pour quelque chose. Mais c'est aussi la notion de leadership qui a évolué vers un leadership dit global. Il s'agit de tenir compte de l'entreprise et de son environnement politique, économique, social, écologique, ainsi que de sa diversité en interne – tant au niveau des employé.e.s que des leaders. Dans cette définition plus englobante, les qualités dites féminines ont leur place: les femmes seraient des leaders plus démocratiques, possédant une intelligence émotionnelle, encourageant le travail et favorisant l'engagement des employé.e.s.

Cependant, la question du nombre et de la représentation féminine est essentielle. En minorité, la pression reste forte pour que les femmes adoptent les méthodes «dominantes».