

Par où sont passées les cadres ?

Autor(en): **mc**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **75 (1987)**

Heft [10]

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-278422>

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.

qu'elles sont justement venues à ce symposium pour avoir des idées et des modèles d'action.

D'autres se bornent à mettre en avant leurs « actions positives », à savoir l'égalité de salaire, source généralisée de fierté, la neutralité sexuelle des offres d'emploi, éventuellement la mise sur pied d'un groupe de travail sur les questions de promotion féminine. C'est le cas d'IBM, dont la philosophie consiste à ne faire aucune différence entre hommes et femmes : « IBM n'offre pas plus de chances aux femmes qu'aux hommes. Mais elle ne leur en offre pas moins » dit un papillon de la boîte, credo fait sien par une employée de la maison qui nous disait : « J'ai suivi tous les cours que je voulais suivre dans l'entreprise et j'ai mené ma carrière comme je l'entendais. Chez IBM, quand une femme veut, elle peut ».

Programmes spécifiques

A l'opposé de la non-différenciation, certaines entreprises ont mis sur pied des programmes spécialement destinés aux femmes. C'est le cas de Swissair et du Crédit Suisse, ce dernier ayant engagé il y a deux ans une formatrice d'adultes à cet effet. Quant à Swissair, une de ses originalités consiste à proposer le même cours (savoir s'exprimer, communiquer, etc.) sous une forme mixte ou non selon les préférences des participant-e-s. Aux dires d'un des représentants Swissair présents, les cours destinés exclusivement aux femmes se remplissent très difficilement, comme si le temps de la spécificité était bien fini et que les femmes voulaient d'elles-mêmes sortir du ghetto. Chez Kambly, un programme de formation « en spirale » est destiné aux ouvrières : le départ de la formation est l'expérience personnelle, s'enchaînant sur une formation professionnelle qualifiante et, en dernier lieu, sur une formation aux méthodes de direction d'entreprise et de personnel. Le programme (ouvert aux hommes comme aux femmes, mais deux tiers du personnel sont féminins) est évidemment suivi, partiellement ou en entier, par celles et ceux qui le désirent et n'a aucun caractère obligatoire.

Autant d'entreprises, autant de modes de faire en vue de faciliter la promotion des femmes. Mais qu'on ne s'y trompe pas, chacun doit avoir son rythme propre, et chaque chose en son temps. Le pragmatisme est à la base de la philosophie du programme « Des actes, moins de paroles ».

C'est une des raisons de son succès, mais cela explique aussi la lenteur des progrès. Une jeune femme de Kuoni ne me disait-elle pas qu'elle n'avait pas osé demander à son entreprise (qui fait pourtant partie du Programme) de lui payer les 50 francs de finance d'inscription au symposium ?

Martine Chaponnière

La Romandie se prépare

« Taten statt Worte » concerne pour l'instant uniquement la Suisse alémanique. Certes, deux membres vaudois (Yvette Jaggi, cons. nat. soc. et Claude Bonnard, cons. nat. lib.) sont venus s'ajouter au comité d'initiative, portant ainsi le nombre d'initiateurs à 12 ; certes, quatre entreprises romandes font partie du programme (Nestlé, le Comité de la Croix-Rouge (CICR), la clinique La Prairie et ETA Ebauches SA) ; et le prochain symposium se tiendra en Suisse romande. Mais de ce côté-ci de la Sarine, le véritable démarrage n'a pas encore eu lieu.

« Pas de quoi s'étonner ni s'indigner ! note Yvette Jaggi. En Romandie, nous en sommes au stade où les Alémaniques étaient il y a un an. Ce retard s'inscrit dans le cycle habituel de diffusion des idées et des pratiques dans le monde occidental. Il en faut du temps pour que les innovations élaborées en Californie arrivent chez nous, via Francfort et Zurich ! »

Christiane Langenberger-Jaeger, présidente de l'Association suisse pour les Droits de la Femme, avait réagi au quart de tour quand le programme avait été lancé en Suisse alémanique à l'automne dernier. Mais ses premiers contacts avec les entreprises romandes l'ont convaincue qu'il fallait d'abord faire progresser l'idée au moyen d'un comité de patronage. Celui-ci est désormais constitué ; il compte 16 personnalités qui sont, dans l'ensemble, plus proches des milieux féminins et du monde politique que du monde économique. « Nous ne pouvons travailler efficacement dans les entreprises, constate la présidente de l'ADF, que lorsque notre état de préparation sera aussi bon qu'en Suisse alémanique. Or, en Suisse romande, il nous manque la



Christiane Langenberger-Jaeger et Yvette Jaggi : deux Romandes qui y croient.

documentation, les références, tout un back-ground qu'il s'agit de constituer ». Un réseau de personnes compétentes est en train d'être mis sur pied dans ce but.

Pour Yvette Jaggi, ce sont des raisons conjoncturelles qui ont rendu possible la mise sur pied de « Taten statt Worte » : « Dans la situation actuelle de sur-emploi, les femmes restent le seul réservoir de personnel encore disponible pour les entreprises. Les programmes de promotion des femmes cadres servent d'appât. Mais ce qui sera poursuivi surtout en Suisse romande, ce sera l'élévation du niveau global de qualification des femmes, afin de les rendre aptes à répondre aux besoins de base de l'économie ».

Donc, ce n'est pas par idéalisme que des entreprises ont adhéré ou adhéreront à « Taten statt Worte ». Mais peu importe après tout : « Grâce à cette stratégie, les femmes obtiendront des acquis qu'on ne pourra plus leur enlever ». Il faut donc se dépêcher, en Suisse romande aussi, de profiter de la conjoncture favorable, avant que le vent tourne.

(mc et sl)

Par où sont passées les cadres ?

Deux études sur les femmes cadres en Suisse viennent de paraître, l'une en Suisse alémanique, l'autre en Suisse romande. Eva Preuss, doctorante à l'Ecole des Hautes Etudes de Saint-Gall, a choisi comme sujet de thèse celui de la femme dans les postes de direction*. Elles sont à peine 4 % en Suisse, pourcentage se situant dans la moyenne des pays industrialisés (légèrement inférieure à 5 %). Une équipe de chercheuses féministes genevoises** montrent, quant à elles, que « malgré des déclarations d'intention d'allure féministe, les critères traditionnels de recrutement et les mécanismes de la carrière évincent les femmes des positions de pouvoir ». Les branches qui apparaissent le plus diffi-

lement accessibles aux femmes cadres sont les banques et les assurances, domaines où les salaires sont généralement élevés. Dans une comparaison des situations familiales des femmes et hommes cadres à Genève, les chercheuses mettent le doigt sur le prix à payer pour celles qui veulent faire carrière. Le dilemme famille/carrière reste entier et le choix un leurre.

(mc)

* Die Frau im Management, Stand der Forschung und Ergebnisse einer Untersuchung der Managerin un der Schweiz, HSG St. Gallen, 1987.

** Anne Blochet-Bardet, Lucienne Gillioz, Daniel-Goerg et Maryvonne Gognalons-Nicolet : les femmes cadres en Suisse : un défi à l'égalité professionnelle, Revue suisse de sociologie, vol. 13, n° 1, 1987, pp. 29-46.