

# Promotion : les entreprises aiment-elles les femmes ?

Autor(en): **Bezzola, Graziella**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **76 (1988)**

Heft [10]

PDF erstellt am: **15.09.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-278809>

## **Nutzungsbedingungen**

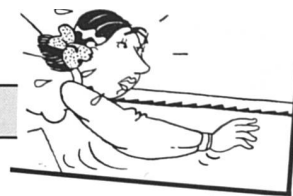
Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

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**

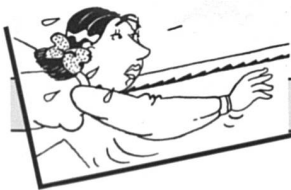
Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



## Promotion: les entreprises aiment-elles les femmes ?

Nous avons déjà présenté dans ce journal le mouvement « Taten statt Worte » (cf. FS octobre 1987), programme privé de promotion des femmes dans les entreprises lancé il y a deux ans en Suisse alémanique. A l'heure des premiers bilans, et quelques mois après le démarrage du programme en Suisse romande (cf. FS mai 1988), nous avons cherché à savoir dans quelle mesure les espoirs des initiatrices et initiateurs du mouvement ont trouvé un début de réalisation. Les constats dressés lors du deuxième symposium, qui s'est tenu le 6 septembre dernier à Berne, et les résultats d'une enquête menée par Catherine Cossy au début de l'été concordent : comme l'exprime un proverbe italien, « entre le dire et le faire il faut traverser la mer ». Cependant, l'engagement énergique de quelques personnalités dans cette initiative invite à ne pas désespérer de l'avenir.





L'initiative se veut pragmatique. Elle mise sur la coopération volontaire des entreprises et administrations publiques, qui s'engagent à élaborer puis à réaliser des programmes concrets visant à améliorer la position des femmes qu'elles emploient. Le tout est patronné par un comité savamment dosé de douze personnalités des milieux économique, scientifique et politique (Claude Bonnard, Ulrich Bremi, Rainer E. Gut, Yvette Jaggi, Oscar A. Kambly, Arina Kowner, Elisabeth Michel-Alder, Marc Moret, Lili Nabholz, Anne Rüffer, Lilian Uchtenhagen, Eberhard Ulich).

Les programmes de chaque entreprise sont soumis à l'appréciation d'un groupe d'accompagnement. Des rencontres de travail régulières permettent aux participants d'échanger leurs expériences. Une fois par année, un bilan public est tiré lors d'un symposium regroupant tous les partenaires. Deux cents à deux cent cinquante femmes, dont un tiers de Romandes, et une quinzaine d'hommes ont participé au symposium qui s'est tenu le 6 septembre dernier à Berne.

Cette année, le symposium comprenait également des conférences en français et des ateliers animés par des professionnel(le)s romand(e)s. Effort louable dû principalement aux deux organisatrices romandes, Yvette Jaggi et Christiane Langenberger-Jaeger, en vue d'élargir cette initiative à la Suisse romande.

## La mentalité romande

Dans la conférence introductive de la journée, Yvette Jaggi a présenté le travail effectué par le groupe romand qui s'est constitué en 1987 après le premier symposium de Zurich, et qui a d'ores et déjà recruté des personnes pour le groupe d'accompagnement, contacté des personnalités pour le patronage, pris contact avec une quinzaine d'entreprises romandes, et enfin établi des critères pour atteindre les buts de l'initiative. Tout cela ne s'est pas fait sans mal. Selon Yvette Jaggi, le contexte de Suisse alémanique, avec une tradition allemande et anglo-saxonne est plus favorable à cette initiative qu'en Romandie. De plus, beaucoup d'entreprises romandes ont leur maison mère outre-Sarine, prétexte souvent utilisé par les filiales romandes pour ne pas s'engager.

La presse romande est également responsable du faible intérêt pour l'initiative, car elle n'en fait pas un sujet d'information. Le groupe de travail romand ne se décourage pourtant pas, il est convaincu qu'il sera possible de surmonter les résistances des employeurs, puisque les femmes représentent tout de même actuellement la seule réserve disponible qualifiée, ou disponible pour une formation qualifiée, sur le marché du travail.

Dans cette première phase des contacts, le groupe romand apportera son appui au

groupe d'accompagnement en faisant une analyse sérieuse des conditions de travail des femmes (salaires, horaires, formation, etc.), et en offrant conseils et suggestions aux entreprises concernées. Enfin, il s'assurera que les décisions prises seront mises en œuvre. Ce processus est très lent, admet Yvette Jaggi, mais plus sûr !

## Catalogue de conseils

Les constats négatifs dressés non sans humour par le professeur Alexandre Bergmann, de l'Université de Lausanne, concernant la place des femmes dans les entreprises, dans les métiers masculins, dans la législation et dans la famille étaient malheureusement déjà connus. Pour réussir dans la vie professionnelle, le professeur Bergmann donne aux femmes un catalogue

- se fixer des objectifs précis ;
- ne pas se marier tôt et ne pas se culpabiliser ;
- éviter le travail solitaire ;
- savoir travailler avec des femmes, surtout au niveau émotionnel ;
- avoir des subordonnés masculins ;
- se projeter en avant sans être trop féministe !

Luzius Mader, adjoint scientifique à l'Office fédéral de la justice à Berne, a fait le point de l'état des travaux au niveau législatif pour ce qui concerne la réalisation de l'article 4 alinéa 2 sur l'égalité.

Le programme législatif en question ne se base que sur la dimension formelle de l'égalité ; la mise en œuvre dans les faits, comme par exemple la lutte contre les discriminations matérielles, n'est malheureusement pas encore pour demain !

A la table ronde romande, deux revendi-



Devenir femme cadre : vouloir est-ce pouvoir ? (Photo tirée de *Frauen der Welt*, Publication de la NZZ).

de « conseils » qui en dit long sur la discrimination dont elles sont victimes :

- faire des études de gestion ou d'ingénieur tout en travaillant à côté ;
- changer deux ou trois fois d'entreprise dans les premières années de vie professionnelle afin de compléter la formation pratique ;
- s'identifier au travail ;
- pousser au maximum la formation continue de type généraliste ;
- chercher un « mentor » ;
- chercher à se constituer un réseau de relations extérieur à l'entreprise ;

cations ont émergé de façon plus ou moins générale :

- les femmes doivent demander également une formation de management ;
- les femmes doivent faire valoir leurs qualifications sociales, acquises dans le travail familial et dans leurs engagements bénévoles dans la société, en tant que qualifications professionnelles. Ces qualifications sont par exemple l'aptitude à la communication, à la médiation de conflits, à l'encouragement équilibré, au support psychologique, à l'écoute, à la coordination du travail.



Pour pouvoir améliorer la situation professionnelle des femmes, trois conditions sont nécessaires, selon Mme Gétaz, membre du comité de direction du Centre romand de promotion du management :

- les connaissances professionnelles ;
- l'aptitude à diriger ;
- la reconnaissance des deux premières conditions par l'entreprise.

## Le futur joue pour les femmes

Mme Gétaz est optimiste quant à cette dernière condition ; le futur jouera en faveur des femmes. La culture d'entreprise suisse, aujourd'hui encore très conservatrice, sera obligée de s'ajuster aux changements inévitables qui se profilent déjà à l'horizon avec le libre marché de 1992 et



Sensibiliser aussi les autres travailleuses des entreprises.

Nous avons espéré trouver une confirmation à notre deuxième hypothèse en participant au groupe « management féminin — management masculin ». Malheureusement, aucune référence aux autres femmes travaillant dans les entreprises n'a été faite, aucune proposition de projet collectif à ce niveau n'a été mentionnée... Les femmes cadres présentes ont apporté leurs expériences et leurs conseils pour devenir justement femme cadre, propos et recommandations déjà largement discutés dans la matinée. Le leitmotiv était le suivant : si on veut, on peut !

Dans un autre atelier, en revanche, le problème de l'organisation générale du monde du travail a été traité de manière approfondie et passionnée.

La table ronde qui a conclu la journée nous a démontré que l'initiative « Des paroles aux actes » en est encore largement au stade des paroles et que celles-ci n'ont même pas réussi à changer les stéréotypes dans la tête de l'un des membres du comité, directeur et politicien, pour qui le management féminin n'inspire pas confiance dans les moments difficiles !

Graziella Bezzola

## Uni Lausanne: du tact avant toute chose

Les universités, qui ne produisent ni des biens ni, principalement, des services, mais du savoir, ne sont pas des entreprises comme les autres, c'est entendu. Il n'y a pas de raison, toutefois, pour qu'elles n'adhèrent pas elles aussi à « Des paroles aux actes », tant il est vrai que la situation des femmes dans la hiérarchie universitaire n'est guère plus brillante qu'ailleurs.

L'Université de Lausanne a été invitée en toute officialité, par la branche romande du mouvement, à témoigner de sa bonne volonté en matière de promotion féminine. Le Rectorat s'est déclaré d'accord sur le principe ; pour témoigner de leur ouverture au problème, ses membres ont souligné du reste que leurs épouses travaillent toutes à l'extérieur ! Mais, ont-ils suggéré, c'est plutôt par les Facultés et leurs doyens que les représentant-e-s du mouvement devraient passer : éternel problème des compétences, auquel se heurte quiconque souhaite provoquer une évolution ou entreprendre une action au sein de l'*alma mater*.

Les négociations se poursuivent. Mais les deux professeurs qui se sont chargés d'introduire le projet auprès des autorités universitaires, MM. Bergmann et Lévy, envisagent maintenant de se faire relayer par des membres du mouvement extérieur-e-s à l'Université, par souci de tact envers leurs collègues ! Décidément, les susceptibilités à ménager semblent être encore plus à vif en milieu académique qu'ailleurs. (srl)

par la fusion d'entreprises.

Les thèmes traités dans la matinée et la prédominance de femmes cadres supérieurs dans le public (contrairement à l'année passée où des femmes cadres moyens étaient également présentes) peuvent faire penser que les entreprises seraient plus portées à développer un management féminin qu'à promouvoir le travail des femmes en général. Ou alors, s'agirait-il d'une stratégie de sensibilisation ? Commencer par les femmes situées en haut de la hiérarchie afin que celles-ci influencent par ricochet leurs subordonnées ?