

Le plafond de verre

Autor(en): **Ballin, Luisa**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **86 (1998)**

Heft 1415

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-284642>

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.

LE PLAFOND DE VERRE

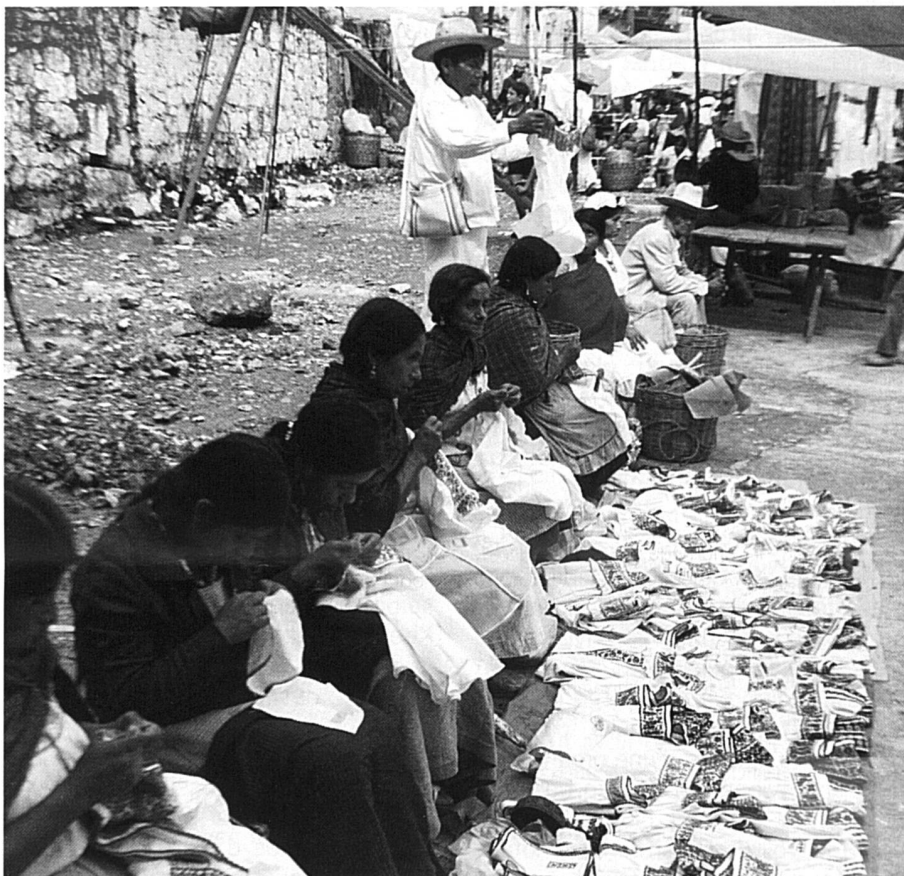
Le Bureau International du Travail (BIT) l'affirme: la plupart des femmes qui atteignent les niveaux de cadres supérieurs ne parviennent toujours pas à accéder aux postes les plus élevés de la hiérarchie, que ce soit dans les domaines public, privé ou politique.

Dans un rapport publié en décembre dernier à Genève, l'experte du BIT Linda Wirth, constate que, «d'une façon presque universelle, les femmes, quelles que soient leurs capacités, n'ont pas réussi à atteindre les postes de pouvoir dans les grandes entreprises et les sociétés du secteur privé».

Cause de cette sous-représentation de «l'autre» moitié de la planète dans les hautes sphères du pouvoir? «Le plafond de verre», ou ensemble de préjugés et barrières invisibles qui font que, aux Etats-Unis par exemple, là où les femmes actives ont des qualifications égales à leurs collègues masculins, elles constituent 46% du personnel dirigeant. Mais, dans les 500 plus grandes entreprises de la première puissance mondiale, elles n'étaient, l'année dernière, que 2,4% à en être les PDG et 1,9% à figurer parmi les cadres les mieux payés!

Ségrégation professionnelle

En Suisse, la situation n'est guère plus réjouissante, puisque moins de 2% des femmes cadres tiennent la barre des grands consortiums, alors que 28% d'entre elles figurent au rang de cadres supérieurs. «Les inégalités entre hommes et femmes que l'on observe au sommet de la pyramide organisationnelle constituent simplement l'exemple le plus flagrant de ségrégation professionnelle en fonction du sexe que l'on retrouve dans tout l'éventail des emplois offerts sur le marché du travail», poursuit Linda Wirth. Qui ajoute que c'est généralement dans les secteurs employant un grand nombre de femmes, telles que les services sanitaires et services fournis à la collectivité, l'hôtellerie et la restauration, que la situation des femmes est la



«...Broder son destin plutôt que de se le forger?» Mexique, photo Humberto Salgado.

meilleure. Les femmes directrices tendent à s'agglutiner dans certaines activités, à tel point que certaines fonctions des entreprises sont presque féminisées. Toujours aux Etats-Unis, l'augmentation de la part des femmes a été plus élevée dans la gestion du personnel et les relations professionnelles que dans d'autres secteurs. Et de citer également le cas de la France, où le pourcentage de femmes directrices du personnel a augmenté de 25% en 1982 à 38% en 1990. Mais tous les postes mènent-ils au sommet de la pyramide? Que nenni!, assure le BIT qui démontre que «dans les structures organisationnelles des grandes entreprises, les possibilités d'accéder

directement au sommet sont moins importantes pour le cadre poursuivant une carrière dans la direction et la gestion des ressources humaines que pour celui qui évolue dans des secteurs stratégiques comme le développement de produits ou les finances d'entreprise».

Comment dès lors mieux s'armer pour tenter de crever le fameux «plafond de verre» et sortir des voies de garages toutes tracées qui mènent à broder son destin plutôt que de se le forger? Oser se lancer dans d'autres voies, telles que la science par exemple, conseillait l'excellente émission diffusée par la Télévision suisse italienne «DOc D.O.C. spéciale donne» en janvier. **Luisa Ballin**