

Femmes et postes de direction : le BIT enquête : plafond de verre et plancher collant

Autor(en): **Bertoni, Denyse**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **[89] (2001)**

Heft 1453-1454

PDF erstellt am: **06.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-282029>

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.

Femmes et postes de direction:
le BIT enquête

Plafond de verre et plancher collant

Linda Wirth est fonctionnaire au Bureau international du travail à Genève. Dans le cadre de ses responsabilités, elle a été amenée à faire de nombreuses recherches sur les conditions de travail des femmes. L'un de ses rapports, *Breaking through the Glass Ceiling* (Briser le plafond de verre), portant sur les femmes dans les postes de direction à l'échelle mondiale, a pris une telle ampleur qu'il vient de sortir sous forme de livre au mois de mai. Regard sur une problématique actuelle.

PROPOS RECUEILLIS PAR DENYSE BERTONI

L'Emilie: Quelle est l'origine de l'expression «plafond de verre»?

Linda Wirth: Cette expression est née aux Etats-Unis dans les années septante pour tenter de décrire, dans le jargon de la littérature spécialisée, la situation des femmes de carrière qui, après avoir franchi toutes les étapes de la hiérarchie d'une entreprise, se trouvent bloquées par un plafond invisible qui les freine et à travers lequel elles ne semblent pas pouvoir percer. L'idée du verre correspond à cette barrière invisible, uniquement basée sur la discrimination indirecte. Pour les femmes de couleur qui, aux Etats-Unis, subissent une double discrimination, on parle même de plafond de plexiglass, donc incassable. Le discours s'étend ensuite aux «murs de verre» pour définir la situation des femmes qui, bien qu'arrivées au sommet de la hiérarchie, restent confinées dans les domaines les moins stratégiques: cheffe du personnel, directrice administrative; des postes importants, mais qui ne mènent pas à la direction exécutive. Donc même lorsque les femmes réussissent à briser le plafond de verre, elles restent marginalisées. Un autre nouveau terme, «planchers collants» (sticky floors), très imagé lui aussi, est utilisé pour parler de celles qui restent sur place par volonté propre, ou pour des raisons familiales qui les empêchent de poser leur candidature pour des postes à responsabilités.

L'E: Quelles sont les raisons principales qui empêchent les femmes de poursuivre une carrière?

Linda Wirth: La discrimination commence très tôt, au niveau de la famille déjà, où les rôles sont prédéfinis; puis à l'école, où les occupations sont stéréotypées. Plus tard, on

sépare les sexes pour le choix d'une profession. La situation se perpétue à l'université. C'est ce que nous appelons la «ségrégation professionnelle». Elle est valable pour les deux sexes. Heureusement, les mentalités commencent à changer. Dans les crèches, par exemple, quelques hommes tentent de s'occuper des enfants. Mais c'est encore rare et souvent, ce sont les mères qui s'y opposent! Même dans les pays scandinaves, où le congé parental existe et où les hommes en profitent, la ségrégation professionnelle existe. Il y a toujours plus d'options et de choix professionnels pour les hommes. Même si quelques femmes s'aventurent à pénétrer des univers jusqu'ici réservés aux hommes – comme le génie civil où le pourcentage de femmes est encore minime – la grande majorité de la population féminine se dirige spontanément vers les services sociaux, la santé, l'éducation, la culture. Ce sont des secteurs où il y a une forte croissance et qui offrent beaucoup d'opportunités aux femmes. De plus, elles perçoivent certains métiers comme étant réservés aux hommes et les excluent d'office au moment de choisir. De leur côté, les chefs d'entreprise assurent qu'ils voudraient bien promouvoir plus de femmes, mais que, dans certains domaines, ils n'en trouvent pas de qualifiées! C'est une vérité à double sens. Il faut aussi prendre conscience qu'il existe encore deux chemins: d'un côté celui réservé aux hommes, qui mène directement à la direction et de l'autre, celui des subalternes où l'on dirige tout naturellement les femmes. Et pourtant, à ce jour, il n'y a rien qui prouve que les femmes ne peuvent assumer des postes de direction. On ne peut même pas juger de leur capacité ou incapacité, les exemples étant trop rares.



D. BERTONI

Fonctionnaire au BIT à Genève, l'Australienne Linda Wirth estime que les entreprises doivent changer leur approche et envisager d'attirer des personnes qualifiées pour des postes à 80%. Tant pour des raisons liées à la qualité de vie des employé-e-s qu'à la productivité des entreprises.

L'E: Est-ce que les femmes elles-mêmes ne sont pas ségrégationnistes?

Linda Wirth: C'est un problème extrêmement complexe. Il y a des femmes ambitieuses qui ont envie de faire carrière mais, dans mon pays par exemple, l'Australie, où il y a peu d'écart de salaires, les jeunes femmes qui ont la possibilité d'avoir un travail et une famille ne tiennent pas à faire des heures supplémentaires pour faire carrière. Elles veulent un travail de responsabilités, mais n'en acceptent pas tous les inconvénients. Ma génération a dû lutter pour obtenir un minimum d'équité. Les jeunes femmes reçoivent les bénéfices de cette lutte comme un acquis et s'en satisfont. C'est une question qui doit être posée. Certains hommes évoluent dans le même sens et refusent la carrière au profit d'une meilleure qualité de vie. Les femmes et les hommes cherchent plus d'équilibre dans leur vie. Ce changement doit être pris en compte par les entreprises. Elles doivent changer leur approche et envisager d'attirer des personnes qualifiées pour des postes à 80%. C'est aussi une question de productivité. Les compagnies, pour être compétitives, se lancent dans cette politique, mais la pratique ne suit pas forcément.

¹Linda Wirth, *Breaking through the Glass Ceiling*, BIT, 2001.

Pour commander

Breaking through the Glass Ceiling
de Linda Wirth

(25 fr. et en anglais)

ILO Publications

4, route des Morillons CH-1211-Geneva 22

Courriel: pubvente@ilo.org

Site: www.ilo.org/publns

Fax: 22/799 69 38