

A lire

Autor(en): **Chaponnière, Martine**

Objekttyp: **BookReview**

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

Band (Jahr): **85 (1997)**

Heft 1405

PDF erstellt am: **22.07.2024**

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.

BRÈVES

Et Dieu réhabilita la femme

Rita Barbera, la très dynamique Maire de Valencia et ses trois complices: Lucio Attinelli, Léon Davico et Fernando Caruso, ont gagné leur pari: en faire la ville du III^e millénaire. En accord avec l'Unesco, la ville a vu défiler une brochette de VIP du monde de la science, de la culture, de la politique, de la diplomatie et de la religion. Un bémol (et non des moindres!), seules trois femmes figuraient sur la liste des orateurs.

Et pourtant, un homme, à l'aube de ce III^e millénaire, nous certifie que Dieu a depuis longtemps réhabilité la femme. Et que l'un des défis du XX^e siècle sera justement de faire que les valeurs, que l'on dit «féminines» deviennent des références pour tous.

Dans la «*Vision transpersonnelle et la psychologie holistique*» (Dervy, 1996), qu'il

cosigne avec la psychologue et sociologue Hélène Barrère, le philosophe français Michel Random (auteur également de nombreux films pour la télévision), note que, avant qu'Adam et Eve ne quittent le Paradis, Dieu leur fit les recommandations que l'on nomme depuis «Les Recommandations de l'Unique».

Paroles de Dieu à Adam, je cite: «*Eve sera ton égale, elle a charge de vie. Je lui donne toutes les parures, pour que par sa beauté et de votre union naisse la postérité... Son corps est un univers de sens car elle doit concevoir et nourrir l'enfant. Elle est souveraine de la vie et du désir. ce qui est tout puissant et illimité en Eve est l'attrance invincible qui conduit aux bonheurs de l'union et son désir est Mon désir. Si sa demande est supérieure à la tienne, ne la juge pas, sans ce puissant désir, la nature cesserait d'exister.*»

Michel Random va plus loin: «*En général, on ne peut pas dissocier le féminin de tous ses*

aspects, dont l'aspect sexuel, qui a toujours été vénéré comme force de vie, comme force sacrée, et non pas comme force de culpabilité. Le fait de taire que la puissance sexuelle du féminin est cent fois plus forte que la puissance sexuelle du masculin et de donner au soi-disant Don Juan masculin une primauté sur le sexuel féminin est contre nature! La puissance sexuelle de la femme est nécessaire à la force de procréation. Seule notre civilisation a culpabilisé la notion de plaisir. Alors que depuis les temps les plus antiques, la notion de plaisir était sacrée.»

Le philosophe cite Shiva en exemple: «*Shiva d'où sont dérivés les rites dionysiaques, les rites d'Isis qui se sont répandus et dont nous sommes les héritiers. Il a fallu une aberration pour que brutalement la dominante «père» se substitue à la dominante «mère» et écarte toutes les valeurs féminines du réel. Pour nier le féminin dans sa physiologie et son esprit. Cette séparation du corps et de l'esprit du masculin et du féminin a conduit à la destruction planétaire.*»

Et de conclure: «*L'idée que le féminin doit redevenir une*

valeur fondamentale dans notre vie, dans notre réel, est manifestée partout. Chez les hommes intelligents et surtout parmi les femmes, qui prennent conscience du danger de survie planétaire. Et comme toute femme, il y a l'amante et la mère... les hommes, qui ont besoin des femmes, reviennent vers elles! Nous en sommes toujours là... Mais il y a plus: si nous ne réintégrons pas les valeurs subtiles de poésie, de beauté et de fête que représente le féminin, nous irons vers une existence mécanique et déshumanisée.»

Luisa Ballin

À LIRE

Formation des cadres et formation des femmes.

Une synergie à créer

«*Sans capacité d'innover, l'entreprise mourra.*» «*Nous devons utiliser toutes les potentialités de nos collaborateurs et collaboratrices.*» «*Seules la flexibilité et une vision prospective nous permettront de survivre.*» Pas un jour ne passe sans qu'on entende, ou lise, ces poncifs

La Faculté de Médecine de l'Université de Lausanne met au concours un poste de

maître assistant à l'Institut de Pharmacologie et de Toxicologie

Ce poste de relève de la Confédération est ouvert aux candidats de nationalité suisse ou permis C. Il est à pourvoir au 1^{er} octobre 1997

La mission de recherche de l'Institut concerne le fonctionnement des récepteurs pharmacologiques, plus particulièrement ceux constitués par des protéines membranaires. Son approche est essentiellement multidisciplinaire, combinant des méthodes biophysiques, biochimiques, génétiques, de biologie moléculaire et de biologie cellulaire.

La préférence sera donnée à de jeunes candidats qui apporteront à l'Institut des méthodes ou techniques nouvelles, tout en s'intégrant dans les domaines de recherche de l'Institut. Les candidats devront avoir montré leur capacité à conduire une recherche personnelle et à obtenir des fonds externes.

Les candidat(e)s sont prié(e)s de faire parvenir leur curriculum vitae et leur dossier scientifique jusqu'au **30 avril** au Professeur Bernard C. Rossier, Doyen de la Faculté de Médecine, Rue du Bugnon 21, CH - 1005 Lausanne. Le cahier des charges peut être obtenu à la même adresse.

Soucieuse de promouvoir l'accès des femmes à la carrière académique, l'Université encourage les candidatures féminines.

La Faculté de Médecine de l'Université de Lausanne et le Service des Hospices cantonaux mettent au concours le poste de

Chef de l'Unité d'Onco-Hématologie du Service de Pédiatrie du CHUV avec rang professoral

Les candidats doivent:

- être en possession du titre FMH de pédiatrie, ou d'un titre jugé équivalent
- avoir une expérience clinique approfondie en sous-spécialité onco-hématologie, onco-hématologie pédiatrique
- avoir fait preuve de leurs capacités d'enseignement et de leur engagement dans une recherche indépendante
- avoir démontré leurs aptitudes dans les domaines de l'organisation, de la collaboration et de la gestion.

La mise au concours est ouverte jusqu'au **31 mai 1997**.

Les personnes intéressées peuvent obtenir un dossier de candidature et le cahier des charges de ce poste auprès du Professeur Bernard C. Rossier, Doyen de la Faculté de Médecine, Rue du Bugnon 21, CH - 1005 Lausanne.

Soucieuse de promouvoir l'accès des femmes à la carrière académique, l'Université encourage les candidatures féminines.

UNIVERSITE
DE
LAUSANNE



UNIVERSITE
DE
LAUSANNE



quotidiennement répétés par les chefs d'entreprise depuis les débuts de la crise. Appelés au secours pour gérer ces changements, les consultants d'entreprise, de leur côté, martèlent: «Si vous n'êtes pas capables d'innover, votre entreprise mourra». «Vous devez utiliser l'intégralité des potentialités de votre personnel». «Flexibilité et projection dans l'avenir, voilà ce qu'il faut pour survivre». Même les syndicats, du moins certains, entonnent ce refrain. Alors, si tout le monde est d'accord, pourquoi ça ne marche pas?

Parce qu'il faut bien dire que ça ne marche pas. Restructurations, licenciements, faillites et fermetures, stagnation voire baisse des salaires font partie du quotidien de la vie économique. Même s'ils répètent tous la même chose, les différents acteurs ont des intérêts différents et il faut nommer un chat

un chat. Les chefs d'entreprise cherchent légitimement à faire le maximum de profit. Les consultants d'entreprise, qui, ces dernières années, ont poussé comme des champignons, cherchent à gagner leur croûte, et les syndicats tentent, en s'adaptant au goût du jour, de maintenir les acquis. Malgré cette divergence d'intérêts, il y a bien un dénominateur commun: la survie de l'entreprise.

Economiser pour survivre, se former pour se rassurer

Deux grandes catégories de mesures sont mises en place pour assurer cette survie, motivées par deux logiques différentes. Tout ce qui est de l'ordre des nouvelles technologies, du remplacement de l'homme (ou de la femme) par la machine, de la réduction du personnel, de l'élimination des doublons, de l'amaigrissement

de la bureaucratie, etc., relève des impératifs économiques. Le second grand train de mesures mises en place tourne essentiellement autour de la formation continue, et l'inflation des conseils et des offres en la matière tendrait à montrer que c'est plutôt le désarroi psychologique des cadres qui en est l'origine, couplé avec l'arrivée à point nommé des consultants d'entreprise qui l'ont bien perçu. Et, parmi ceux-ci, les femmes ne sont pas en reste.

Formation continue tous azimuts

La formation continue est une véritable industrie. Ce sont d'abord les cadres qui en ont bénéficié, pour apprendre à parler, à communiquer, à faire face au changement, à faire preuve de créativité, à gérer leur temps et leur agenda ou de nouveaux instruments venus d'outre-

Atlantique et qui s'appellent JOT (lisez *Just on time*), TQM (lisez *Total Quality Management* ou *Manufacturing*, c'est selon), *team work*, *coaching*, *training*, sans parler des techniques japonaises également très en vogue genre *kaizen* (amélioration constante) ou CQ (cercles de qualité).

Aujourd'hui, tout le monde vous le dira, tous les collaborateurs de l'entreprise, du plus haut au plus bas de l'échelle, doivent se sentir partie prenante de sa bonne marche. Tiens, tiens... En reviendrait-on à la participation version Mai 68 où étudiants et ouvriers réclamaient d'avoir leur mot à dire? Rien à voir, rassurons-nous. Rien à voir parce que ce sont les directions des entreprises, cette fois, qui initient le processus, en se rendant compte que sans une implication accrue des collaborateurs, sans une plus grande motivation, sans un sentiment d'appar-



ÉCOLE POLYTECHNIQUE FÉDÉRALE DE LAUSANNE

Le titulaire faisant valoir ses droits à la retraite, l'École POLYTECHNIQUE FÉDÉRALE DE LAUSANNE met au concours le poste de

directeur administratif/ directrice administrative

Le/la titulaire de ce poste à temps complet est membre de la direction de l'EPFL. Il/elle participe aux travaux et aux décisions de ladite direction, elle-même composée de cinq personnes.

Le directeur administratif/directrice administrative assume, entre autres, la responsabilité particulière des domaines

- organisation générale et questions juridiques
- gestion financière et comptable
- gestion des moyens informatiques de gestion
- gestion du personnel et sa formation non académique
- intendance et approvisionnement non scientifique
- construction, gestion, exploitation et entretien des bâtiments, des locaux, surfaces et installations
- sécurité et défense générale.

La fonction de directeur administratif/directrice administrative requiert des dispositions innées pour une étroite collaboration collégiale et interdisciplinaire, une grande compréhension pour tout ce qui touche au domaine de l'enseignement et de la recherche, des talents d'organisateur/organisatrice, la capacité de conduire des négociations à l'extérieur, l'excellence dans les rapports humains et de l'entregent, la faculté de motiver et de conduire une importante équipe de collaborateurs et collaboratrices qualifiés.

Pour ce poste aux activités complexes, nous cherchons une personnalité de formation universitaire pouvant justifier d'une expérience de niveau directorial et d'une culture professionnelle large. Quelque années d'expérience au sein d'une multinationale ou à l'étranger seraient très utiles.

Entrée en fonction: été 1998 ou à convenir.

Délaï de remise des candidatures: 15 avril 1997.

Les personnes intéressées voudront bien demander **par écrit** le dossier relatif à ce poste à: Professeur J.-C. Badoux, Président de l'EPFL, 1015 Lausanne.

La Faculté des sciences ouvre une inscription pour un poste de

PROFESSEUR ORDINAIRE

de chimie organique
au Département de chimie organique

Charge: Il s'agit d'une charge complète, comprenant 6 heures de cours en français par semaine. Enseignement de chimie organique au niveau propédeutique et de 3^{ème} cycle. Recherche dans le domaine de la synthèse organique. Expérience confirmée de l'enseignement et de la direction d'un groupe de recherche en synthèse organique.

Titre exigé: doctorat en science ou titre jugé équivalent.

Entrée en fonction: 1^{er} janvier 1998 ou date à convenir.

Les dossiers de candidature doivent être adressés avant le **15 mai 1997** au décanat de la Faculté des sciences, 30, quai Ernest-Ansermet, 1211 Genève 4, auprès duquel peuvent être obtenus des renseignements complémentaires sur le cahier des charges et les conditions.

Désirant associer tant les femmes que les hommes à l'enseignement et à la recherche, l'Université souhaite recevoir davantage de candidatures féminines.



UNIVERSITÉ DE GENÈVE

tenance à un projet global, et sans une responsabilisation individuelle et collective, les TQM, CQ et autres JOTs, c'est du vent.

Et les collaborateurs, c'est qui? Des femmes et des hommes. Or les femmes n'ont guère bénéficié de cet océan de formation continue qui s'est répandu dans les entreprises. Un livre, malheureusement en allemand seulement, vient à point nommé expliquer pourquoi un tel déficit, pourquoi les entreprises ont tout à gagner à former les femmes aussi, et, conséquence logique, comment s'y prendre.

Les femmes, source d'espoir

Une journée de travail a été organisée en janvier à l'occasion de la sortie du livre *Frauenförderung konkret*¹ (La promotion des femmes en pratique). Le directeur de l'Office fédéral du personnel, Peter Hablützel, s'y exprimait en ces termes: «*Nous plaçons un grand espoir dans les efforts que fait l'administration fédérale en faveur de la promotion des femmes: l'espoir que les femmes puissent se révéler une force capable de faire éclater de l'intérieur la bureaucratie dominante. Grâce aux femmes, l'administration pourrait se transformer en une organisation systémique où les réseaux fonctionnent, où la vie quotidienne est facile, et où les problèmes sont véritablement résolus*».



¹ *Frauenförderung konkret. Handbuch zur Weiterbildung im Betrieb*, publié par l'Office fédéral du personnel, et les Bureaux de l'égalité du canton et de la Ville de Zurich chez VDF Verlag, Zurich, 1997. 56 francs y compris le CD-Rom.

Pour réaliser cet ambitieux programme, la solution proposée par les auteures de *La promotion des femmes en pratique* est la formation continue. L'ouvrage est un véritable manuel qui explique, étape par étape, comment faire.

Une marche à suivre en sept étapes

Un des mérites – et non des moindres – de cette publication réside dans le postulat de départ: l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'entreprise ne doit pas faire l'objet d'un programme spécial. Loin d'être une activité sectorielle ou ponctuelle, l'égalité des chances peut être vue comme une spirale qui traverse l'ensemble de la politique de l'entreprise, une spirale dont l'évolution constante dépend de tous: patrons, bien sûr, mais aussi directeurs des ressources humaines, déléguées à l'égalité et l'ensemble des employés, femmes et hommes, sans oublier les consultants extérieurs.

C'est dans ce contexte, et en partant de l'idée – réaliste – que pour que ça marche, il faut d'abord que le management ait envie que ça marche, que Béatrice Stalder, principale auteure de l'ouvrage, propose un modèle de réalisation de la formation continue en sept étapes. La démarche est de prime abord assez classique: 1. analyse des besoins; 2. conception; 3. planification; 4. mise en œuvre; 5. conditions pour une bonne qualité; 6. contrôle de la qualité; 7. optimisation et développements ultérieurs. Ce qui différencie la description de cette marche à suivre des autres, c'est que, s'insérant dans le postulat de départ d'une politique intégrée d'égalité des chances, les modalités, contenus et méthodes des différentes étapes prennent une tournure nouvelle, incluant la formation des femmes et des hommes ensemble, ou en groupes séparés selon les besoins.

Chacune des étapes est décrite en détail: questions à se poser préalablement, informations à récolter et comment, déroulement du processus, les obstacles qui peuvent survenir, exemples concrets à l'appui, les moyens d'évaluation nécessaires, comment poursuivre, le

tout accompagné d'instruments pratiques facilitant la tâche («checklists», questionnaires, grilles, etc.). Une attention particulière est donnée à l'évaluation des formations. Deux nouveaux outils d'évaluation sont proposés dans le CD-Rom qui accompagne l'ouvrage et qui se veut, de manière plus générale, une boîte à outils de la politique de l'égalité des chances entre femmes et hommes dans l'entreprise.

La deuxième partie du livre est formée de différents articles écrits par des spécialistes relatant leur expérience dans le domaine du développement et de l'organisation du personnel.

Quand les mots masquent la pensée

L'équipe dirigeante d'une entreprise quelle qu'elle soit (services ou production) aurait certainement tout à gagner à lire cet ouvrage. L'excuse de l'incompréhensible jargon des scientifiques n'est ici plus de mise. Ecrit par des consultantes en entreprise, le livre est axé sur la pratique et écrit dans la langue des managers. Deux problèmes subsistent cependant. Le premier est que, stressés et surchargés, les chefs d'entreprise n'ont plus le temps

de lire, surtout pas de gros livres, et qu'à force de se voir présenter des transparents avec trois mots dessus en très gros caractères et trois flèches de couleurs différentes pour relier les trois mots, ils n'en ont peut-être plus la capacité. Ce qu'on appelle pompeusement la «culture d'entreprise» est souvent une collection de slogans plus qu'une véritable culture. Le deuxième problème est le décalage qui se manifeste entre discours et pratique. Voilà bien dix ans, notamment grâce au mouvement PACTE (Des paroles aux actes), qu'on entend que le potentiel des femmes est sous-utilisé, voire inutilisé, que leur intégration dans l'entreprise amènerait du sang neuf, une nouvelle manière de voir les choses, qu'elles sont plus douées pour la communication, ont plus d'esprit pratique, jusqu'à, comme nous l'avons vu plus haut, «faire éclater la bureaucratie». Mais du discours à la pratique, il y a un long chemin et la stagnation autour de 4% du pourcentage de femmes parmi les hauts dirigeants en Suisse tend plutôt à montrer que l'indispensable «human touch» qu'amèneraient les femmes reste encore ornemental.

Martine Chaponnière

ABONNEZ-VOUS **Fr. 60.-***

pour recevoir 

chez vous pendant une année

ou si vous hésitez, optez pour le recevoir 3 mois à l'essai gratuitement

Nom _____ Prénom _____

Adresse _____

N° postal et lieu _____

* (AVS, chômage Fr. 48.-, abonnement de soutien: Fr. 70.- ou plus, étranger Fr. 65.-)

A renvoyer à: **Femmes suisses, case postale 1345, 1227 Carouge - GE**

✂