Zeitschrift: L'Émilie : magazine socio-culturelles
Herausgeber: Association Femmes en Suisse et le Mouvement féministe
Band: [96] (2008)
Heft: 1525

Artikel: Ambitieuses les femmes ? Celles qui brisent le plafond de verre
Autor: Pralong, Estelle
DOI: https://doi.org/10.5169/seals-284979

Nutzungsbedingungen
Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften auf E-Periodica. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen sowie auf Social Media-Kanälen oder Webseiten ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Mehr erfahren

Conditions d'utilisation
L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. La reproduction d'images dans des publications imprimées ou en ligne ainsi que sur des canaux de médias sociaux ou des sites web n'est autorisée qu'avec l'accord préalable des détenteurs des droits. En savoir plus

Terms of use
The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. Publishing images in print and online publications, as well as on social media channels or websites, is only permitted with the prior consent of the rights holders. Find out more

Download PDF: 17.07.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, https://www.e-periodica.ch

Ambitieuses les femmes? Celles qui brisent le plafond de verre

Ce fameux plafond de verre, celui qui empêche les femmes d'accéder aux plus hautes fonctions sociales, politiques et économiques, certaines l'ont brisé. Elles en ont eu l'envie et les moyens. L'émiliE a voulu les entendre sur leurs parcours et leurs ambitions. Et aussi réfléchir sur les obstacles qui freinent, voire empêchent certaines carrières féminines. Les femmes, l'ambition, l'exercice du pouvoir, l'argent. Les abordent-elles différemment que les hommes? Et pour celles qui ont de l'argent, comment l'investissent-elles? Voici les questions auquel ce dossier donne quelques éléments de réponse.

Estelle Pralong

La Suisse ne compte toujours que 4% de femmes dans les conseils d'administration, peu de cheffes d'entreprise (9% des Femmes actives le sont, contre 15% d'hommes), encore moins de capitaines d'industrie. La faible présence des femmes dans les fonctions dirigeantes ne peut plus être expliquées par le manque de formation de ces dernières. En effet, les femmes sont désormais davantage diplômées que les hommes. Sont alors invoqués la difficile conciliation entre travail et famille – horaires inadaptés, pénurie des crèches -, et la discrimination à l'origine du célèbre plafond. Les femmes ne seraient pas faites pour ça «par nature».

Quelles sont les qualités associées aux leaders? La rationalité, la compétitivité, l'agressivité, l'autorité, la mesure. Cela ressemble étrangement aux caractéristiques dites «masculines». Les femmes seraient plus intuitives - voire irrationnelles -, mais à l'écoute et dans la collaboration. Evidemment, ces différences ne sont pas intrinsèques, ni essentielles. Cependant, elles sont très présentes dans les représentations, mais aussi passablement dans la réalité. Nous sommes en partie le fruit de notre éducation et de notre socialisation… De plus, les attentes sont telles dans des organisations encore très masculines que les femmes qui ont des postes à responsabilités adoptent souvent les codes en vigueur.

Le leadership global

Alors? Eh bien, l'androcentrisme – l'homme est la mesure de toute chose – a ses limites. En théorie du leadership aussi. Ces vingt dernières années, le prototype du cadre s'est fait plus androgyne. Les théories féministes, l'intégration de la variable genre y sont pour quelque chose. Mais c'est aussi la notion de leadership qui a évolué vers un leadership dit global. Il s'agit de tenir compte de l'entreprise et de son environnement politique, économique, social, écologique, ainsi que de sa diversité en interne – tant au niveau des employé.e.s que des leaders. Dans cette définition plus englobante, les qualités dites féminines ont leur place: les femmes seraient des leaders plus démocratiques, possédant une intelligence émotionnelle, encourageant le travail et favorisant l'engagement des employé.e.s.

Cependant, la question du nombre et de la représentation féminine est essentielle. En minorité, la pression reste forte pour que les femmes adoptent les méthodes «dominantes» .