

Les femmes cadres dans les entreprises

Jacqueline Blouin – La Gazette des femmes. Québec

Qui sont les femmes cadres des grandes entreprises québécoises du secteur privé ? Jeunes, instruites, ambitieuses, elles sont de plus en plus nombreuses à faire carrière dans un domaine traditionnellement réservé aux hommes. Et, de toute évidence, cette percée des femmes ira en s'accroissant puisqu'à l'heure actuelle 40 p. 100 des étudiants québécois en gestion sont des femmes. Mais il faut bien admettre que les femmes cadres sont concentrées dans les plus bas niveaux de gestion.

Dans une thèse de doctorat en administration, Francine Harel-Glasson, professeur à l'École des Hautes Études Commerciales (affiliée à l'Université de Montréal) brosse « le profil socio-économique de ces femmes et cerne les facteurs qui expliquent pourquoi très peu d'entre elles accèdent aux véritables leviers de commande ».

La recherche porte sur 25 entreprises de plus de 1000 employés. Les données ont été recueillies par le biais d'un questionnaire envoyé à 687 femmes cadres. Trois cent quarante-six questionnaires complétés ont été retenus. Pour résumer brièvement les caractéristiques de ces femmes, on pourrait dire qu'elles sont jeunes, ambitieuses, instruites, remarquablement stables et qu'elles ont, malgré leur jeune âge (32,6 en moyenne) une longue expérience de travail. Cependant, il faut le répéter, elles se situent dans les niveaux hiérarchiques les plus bas et elles touchent des salaires peu élevés.

On peut toujours avoir recours à une explication peu compromettante et alléguer que les femmes cadres sont bien jeunes et que celles qui sont plus âgées ne sont pas assez scolarisées pour occuper des postes de direction, souligne la chercheuse. Mais, selon elle, d'autres raisons beaucoup plus profondes entrent en ligne de compte. Elles sont d'abord culturelles : « Le stéréotype féminin est bien loin du stéréotype gestionnaire ». Elles sont aussi structurelles : « Les femmes sont concentrées dans certaines fonctions qui ne sont pas sur une voie hiérarchique. L'exemple classique est celui des secrétaires. « Si les femmes cadres ont échappé à l'impasse des métiers traditionnellement féminins, elles occupent le plus souvent une fonction « conseil » ou un poste d'analyste. « Ce sont des fonctions qui n'impliquent pas de décision et qui peuvent mener à la direction d'une entreprise. Par exemple, un directeur de publicité ne devient pas président, tandis qu'un directeur de la production a beaucoup de chance d'accéder à ce poste ».

Les femmes interrogées ont été invitées à préciser leur conception du jeu des promotions dans l'entreprise. « Dans l'ensemble, elles valorisent énormément les facteurs de compétence de

la tâche et beaucoup moins les facteurs sociaux et politiques comme, par exemple, être vue en compagnie de gens influents, être membre de clubs sociaux, se mettre en évidence lors des réunions, etc. Bref, savoir tirer des ficelles. Or, la compétence ne suffit pas, soutient Francine Harel-Glasson, et toute personne qui monte doit nécessairement avoir des contacts. »

« Les femmes cadres en sont bien conscientes, explique-t-elle, mais elles sont très réticentes à jouer le jeu social et politique. Elles craignent d'être mal jugées, d'être taxées de séductrices si elles tentent d'obtenir l'appui d'une personne influente qui, dans la très grande majorité des cas, est un homme. Les femmes se retrouvent ainsi dans un cercle vicieux. »

Francine Harel-Glasson ajoute que ces facteurs sociaux et politiques contredisent le modèle féminin typique. « Ce modèle en est un de dévouement au service de la carrière des autres. On accepte mal qu'une femme se mette au service de sa propre carrière. Il n'existe pas de véritables relations d'affaires hommes-femmes. Nous en sommes encore à l'homme supérieur et à la femme subordonnée. »

On peut se demander ce qu'il adviendra, au cours de la prochaine décennie, de la cohorte de ces femmes qui occupent présentement les niveaux inférieurs de la gestion. Selon Francine Harel-Glasson, la réponse appartient aux entreprises dont le défi consistera à mettre en place les mécanismes nécessaires pour profiter de cette ressource.

Instrução:

Responder às questões em língua portuguesa, de acordo com o conteúdo do texto: *Les femmes cadres dans les entreprises*.

1. Perguntas de compreensão do texto

1. Vers quelle carrière se dirigent les femmes?
2. À quel niveau restent-elles? À quoi ne parviennent-elles que difficilement ?
3. Comment Francine Harel-Glasson a-t-elle procédé à son étude?
4. Quelles sont les caractéristiques des femmes cadres?
5. Quelle explication facile donne-t-on de cette concentration des femmes aux niveaux inférieurs de la hiérarchie?
6. Quelles autres causes de ce phénomène faut-il envisager ?
7. Pourquoi les fonctions qu'occupent généralement les femmes cadres ne sont-elles pas propices à leur ascension hiérarchique ?
8. Qu'est-ce qui est plus important pour ces femmes et pourquoi cela ne les aide-t-il pas dans leur carrière ?
9. En quoi consiste le cercle vicieux auquel ces femmes font face ?
10. Avec quoi le modèle féminin typique entre-t-il en conflit ?