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

Herausgeber: Alliance de Sociétés Féminines Suisses

Band: 61 (1973)

Heft: 12

Artikel: La technicienne en publicité

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-273548

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: 13.07.2025

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

le monde du travail

Est-on déjà trop vieux à 40 ans?

Les statistiques concernant les problèmes d'emploi des travailleurs âgés sont partout rares et incomplètes. Les données disponibles pour les pays industriels les plus importants peuvent se résumer par les constatations suivantes :

— Les chances de trouver un emploi ou d'en changer diminuent avec l'âge. Cette diminution est à peu près constante et régulière jusqu'à cinquante ans, mais au-delà, chaque année supplémentaire ajoute à l'acuité du problème.
— La durée moyenne de l'intervalle entre deux emplois est quatre fois plus grande pour les travailleurs de plus de quarante-cinq ans que pour ceux de moins de vingt ans.
— Deux groupes d'âges sont particulièrement vulnérables : les gens de 55 à 59 ans et ceux de 60 à 64 ans. Le délai nécessaire pour trouver un emploi se situe, pour le premier groupe d'âge, entre 5 et 20 semaines, et pour le second groupe au-delà de 25 semaines. Dans quelques pays, les personnes âgées de 50 ans et plus ne représentent pas moins des deux tiers du nombre total de ceux qui restent au chômage pendant six mois et plus.
— Les travailleurs manuels sont en général touchés les premiers et le plus durement. La meilleure assurance contre la perte de son emploi est peut-être une qualification professionnelle élevée doublée d'une éducation et d'une formation permanentes.
— les employés de bureau et les cadres administratifs sont aussi affectés. Après une lutte longue et difficile, quelques-uns renoncent et il n'est pas rare que les cliniques psychiatriques accueillent alors ceux qui ont ainsi été trop tôt laissés pour compte.
— Le taux de chômage pour les femmes âgées a longtemps été légèrement plus élevé que pour les hommes. Cet écart a encore grandi récemment, et cela quelle que soit la conjoncture.

Quatre raisons

Pourquoi, au-dessus d'un certain âge, les travailleurs éprouvent-ils des difficultés d'emploi grandissantes à mesure qu'ils vieillissent ?

En premier lieu, ceux qui entrent maintenant dans les rangs des travailleurs âgés ont commencé une carrière professionnelle il y a environ un quart de siècle. Leur éducation, leur formation et leur expérience pratique remontent à une autre époque. Dans beaucoup de cas, ces " outils de travail " sont complètement périmés. Il y a eu peu d'occasions, pour les hommes et les femmes âgés, de remettre à jour leurs compétences pour s'adapter aux rapides changements technologiques.

En second lieu, les personnes âgées ne répondent pas facilement aux exigences de certains types de travail. Le déclin relatif des forces physiques ne peut toujours être compensé par d'autres qualités et constitue un handicap pour certains de ces travailleurs à la recherche d'un emploi.

En troisième lieu, beaucoup de difficultés d'emploi proviennent de généralisations hâtives et de fausses impressions au sujet des travailleurs âgés et de leurs capacités d'adaptation. Ainsi se développe un préjugé dont l'élimination n'est pas facile, tout infondé qu'il puisse être.

Enfin, il existe plusieurs formes, ouvertes ou cachées, de discrimination à l'encontre des personnes âgées.

Discrimination

Les offres d'emploi fixant une limite d'âge, des dispositions spéciales quant au renvoi, au salaire, etc. sont dictées par les idées préconçues que les employeurs nourrissent à l'égard des travailleurs ayant dépassé un certain âge. Les employeurs prétendent et croient en fait que les travailleurs âgés sont moins adaptables, plus lents, moins résistants et par conséquent moins productifs. Souvent aussi, ils hésitent à dépenser de l'argent pour former ou recycler des travailleurs âgés en raison de la relative brièveté du temps de service qui leur reste à accomplir, et donc du manque de rentabilité de l'opération.

Il existe aussi une résistance au recrutement des travailleurs âgés de la part des employés les plus anciens dans l'usine ou le bureau qui désirent protéger leur propre emploi et conserver leurs chances de promotion.

Une exigence de justice

Le Conseil d'administration du Bureau international du Travail (BIT) a récemment décidé de rouvrir le dossier des travailleurs âgés dont les problèmes avaient été examinés par la Conférence internationale du Travail en 1962. Une nouvelle enquête sur les besoins actuels de cette catégorie de travailleurs a été entreprise.

Les premiers résultats montrent que le vieillissement de la population est un phénomène général. Cependant, en l'espace d'une seule génération, ce phénomène a changé d'aspect. Les progrès considérables accomplis dans le domaine des soins médicaux et de la diététique ont non seulement contribué à l'allongement de la vie, mais aussi amélioré sa qualité jusqu'à un âge avancé. Les progrès de la technique ont diminué les efforts physiques que requiert le travail. Tout cela crée un nouveau cadre social dans lequel l'homme n'est plus l'exception.

De là la nécessité de combattre les préjugés et la discrimination à l'encontre des travailleurs âgés. Chaque société, estiment les experts du BIT, devrait utiliser au mieux les compétences et l'expérience de ses travailleurs âgés et leur assurer une juste place dans un monde du travail en rapide évolution.

Ces dernières années, un assez grand nombre de pays ont adopté des mesures concrètes dans ce sens. La France, tout d'abord, a interdit la discrimination fondée sur l'âge dans les offres d'emploi, et plusieurs autres pays, y compris la Grande-Bretagne, sont également en train d'élaborer une législation nouvelle à cet effet. Les Etats-Unis ont adopté en 1967 un décret sur la discrimination fondée sur l'âge en manière d'emploi, et Costa Rica a fait de même en 1970.

Le gouvernement espagnol cherche à dissuader les employeurs de congédier les travailleurs âgés de plus de 40 ans. En Suède la durée minimum du préavis de licenciement est maintenant plus grande si le travailleur est âgé de plus de 45 ans. En Belgique, les employeurs sont encouragés à embaucher des travailleurs âgés par le moyen de primes durant les premiers mois ou d'une aide pour le paiement des contributions de sécurité sociale.

Dans les pays socialistes, les établissements employeurs sont normalement tenus de garder leurs travailleurs âgés jusqu'au moment où ils ont droit à une pension de retraite.

L'importance d'une action internationale

Les efforts déployés dans chaque pays pour protéger les travailleurs âgés ne sont pas négligeables. Mais étant donné la dimension et l'urgence du problème, la conviction grandit qu'une action internationale en faveur des personnes âgées a un rôle essentiel à jouer.

L'IOT a déjà adopté un certain nombre de conventions et de recommandations pour protéger les travailleurs âgés. Cependant, la discrimination fondée sur l'âge n'est pas encore couverte en tant que telle. L'adoption de nouvelles normes par l'OIT dans ce domaine pourrait fournir un cadre nécessaire aux efforts entrepris au plan national et stimuler une action future pour aider les travailleurs âgés menacés d'oubli dans l'impitoyable marche du " progrès ". Les doléances de cette catégorie sociale sont souvent en danger d'être négligées ou rejetées au profit des intérêts de la jeune génération.

d'après Jan Vitek (BIT)

Difficile, le recyclage. (Photo Interpresse, Genève)

Au bout du fil, une technicienne en publicité

— Madame V. ?

— Mlle V. !, corrige la voix de mon interlocutrice.

— Auriez-vous la gentillesse de me dire deux mots de votre métier ?

— Vous savez, vous arrivez un peu tard : je vais justement prendre ma retraite. Aussi, cela ne me fera aucune publicité.

— Certes, mais ce que vous me direz de vos expériences pourra intéresser nos lectrices.

— J'en doute. Je m'occupais de bulletins d'associations féminines. J'étais seule au bureau, et j'ai toujours eu des courtiers masculins.

— Pourtant, conseilleriez-vous votre métier à une jeune fille désireuse de l'exercer ?

— Une femme peut réussir, mais plutôt dans le domaine des journaux féminins, par exemple.

— Est-ce une question de gain ?

— Pas particulièrement. C'est-à-dire que, dans une maison où ne travaillent que des hommes, elle sera certainement moins payée qu'eux, alors que dans un domaine essentiellement féminin, elle le sera à 100 %. Mais quoi qu'il en soit, elle gagnera sa vie, soyez-en sûre.

— A-t-elle des chances dans ce métier ?

— Si elle a de l'entregent, si elle est aimable, si elle se présente bien, alors oui. Evidemment, il ne faut pas que ce soit une de ces "fofolles", maquillée et qui ne connaît pas son métier. Elle doit connaître son métier et ses clients. Elle doit être sérieuse.

— Vous qui ne vous êtes pas mariée, pensez-vous qu'il y ait incompatibilité entre ce travail-là et un foyer normal, avec des enfants ?

— Absolument pas. Dans le métier on organise sa vie comme on veut. Mariée ou pas mariée, qu'est-ce que cela change ?

— Vous estimez donc qu'une technicienne en publicité, même mariée, sera toujours heureuse dans le domaine qui fut le vôtre, un domaine essentiellement féminin ?

— Parfaitement. Dans le domaine des bulletins d'associations féminines, on se sent chez soi. Parce que, vous savez, les autres journaux sont de grosses industries qui ne veulent avoir affaire qu'à des hommes. Ils se comprennent mieux, voyez-vous... J. T.

Une «ombuds-femme» pour les Hollandaises

La Hollande a sa première ombudsvrouw (féminin d'ombudsman). Depuis le 5 septembre dernier, Mme Meta van Beek (53 ans), assistée de quinze volontaires, conseille les femmes qui ont des difficultés dans leur travail.

En plus de ses conseils, elle stimulera les femmes à lutter pour leurs intérêts et leurs droits, elle réunira les problèmes de même nature et les portera à la connaissance des services compétents et des administrations et, si nécessaire, les fera publier. C'est une initiative du mouvement néerlandais de libération des femmes " Dolle Mina " qui réalise ainsi un des points de son programme " femme au travail ".

(NCR Handelsblad, repris par Manpower Argus)

La technicienne en publicité

Les mesures publicitaires cherchent à éveiller l'intérêt et de nouveaux besoins, dans le but de vendre un certain produit et de gagner un secteur important du marché. La technicienne en publicité remplit une fonction importante dans le déroulement d'une campagne publicitaire. Elle est une sorte de « bonne à tout faire », une centrale de coordination où aboutissent tous les fils, car c'est elle qui est responsable de l'exécution administrative des tâches publicitaires et qui doit observer les délais. Elle est l'assistante et l'étroite collaboratrice du conseil en publicité, du chef de publicité ou de l'account executive.

APTITUDES REQUISES

Sens des responsabilités, faculté de raisonner de manière logique, dons d'organisation, mobilité d'esprit, et, si possible, flair créateur. Bonnes connaissances linguistiques et bonne culture générale.

Formation préalable :

Formation commerciale (maturité ou diplôme commercial et pratique, ou bien apprentissage commercial avec diplôme de fin d'apprentissage)

Ecole :

Cours d'une année au CSEPI, Centre suisse d'enseignement de la publicité et de l'information de Bienne (trois trimestres), qui décerne le diplôme de technicienne en publicité ASP / FRP.

APPRENTISSAGE :

Durée de l'apprentissage : 3 ans ; **Age minimum** pour l'obtention du diplôme de technicienne en publicité : 20 ans.

Programme d'apprentissage : l'apprentie prépare ses examens de technicienne en publicité ASP/FRP à Bienne, en suivant différents cours professionnels à Zurich, Berne ou Lausanne, en cours d'emploi, c'est-à-dire tout au long de ses trois années de pratique dans la branche publicitaire. Elle doit apprendre à participer aux entretiens avec les clients et à rédiger le procès-verbal, à collaborer à l'établissement de plans de publicité et au choix des moyens publicitaires, à préparer les budgets et les plans de parution et d'échéance, à prendre contact avec les graphistes, les photographes, les retoucheurs, les rédacteurs, les traducteurs, les typographistes, les typographes ; elle doit savoir demander des offres aux fournisseurs, les contrôler, procéder aux réservations afin que soient placés en temps voulu les affiches, les annonces, les décorations de vitrine, les diapositives cinématographiques, les films publicitaires et les sports TV. Bien entendu, il faut constamment contrôler les dépenses et boucler les comptes à la fin de l'année budgétaire. L'apprentie doit donc être initiée sérieusement à cette partie du métier, d'autant plus que, dans les petites agences de publicité, la technicienne en publicité exécute en général elle-même tous les travaux administratifs pour les clients, et que, dans les agences plus importantes, elle dispose de collaboratrices qu'elle doit diriger et dont elle doit coordonner les tâches.

Possibilités de perfectionnement : cours avec diplôme de chef de publicité ASP au CSEPI, Bienne (14 mois et 44 week-ends de cours), ou séminaire des hautes études publicitaires à l'Institut des Hautes Etudes Commerciales de l'Université de St-Gall, qui prépare au diplôme de chef de publicité ASP en un an et demi, 20 semaines de cours, une ou deux semaines par mois. Ce diplôme est le plus élevé que l'on puisse obtenir en Suisse dans le domaine de la publicité.

L'OFFRE ET LA DEMANDE :

La demande :
régulière

Perspectives d'avenir:
la technicienne en publicité peut devenir conseillère en publicité indépendante, avec ses propres budgets publicitaires, ou alors attachée à une agence (account executive). Elle peut enfin être chef de publicité ou spécialiste du domaine du marketing ou des medias.

Syndicat défendant la profession :
ASP / FRP

L'offre :
Une activité très variée. Peu de professions offrent d'ailleurs un champ d'activité aussi vivant et varié que la publicité.

CONDITIONS DE TRAVAIL

Horaire :
Celui des bureaux, ou alors horaire souple.

Congés :
Dépendent de l'agence qui engage.

Salaires :
Peuvent être très intéressants, mais dépendent à la fois de la maison qui engage et des capacités de la technicienne en publicité.

Avantages sociaux :
Dépendent des maisons qui engagent.