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: 81 (1993)

Heft: 12

Artikel: Partager un emploi : la grande illusion ?

Autor: [s.n.]

DOI: https://doi.org/10.5169/seals-280481

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

Partager un emploi: la grande illusion?

Le partage du travail est à l'ordre du jour. Moins d'heures, moins de jours, moins de semaines, tout est possible. Deux personnes pour un seul emploi, c'est possible aussi. Encore faut-il vraiment le vouloir.

Rédaction du dossier:
Martine Chaponnière
Avec la collaboration
d'**Edwige Tendon** et **Michèle Michellod**

Que faire pour lutter contre le chômage? Alors que les pays qui nous entourent adoptent des mesures drastiques de réduction du temps de travail, le débat, en Suisse, reste au niveau des solutions individuelles, chaque entreprise, privée ou publique, parant du mieux qu'elle peut aux effets négatifs de la crise.

Travailler moins, travailler tous

Le partage du temps de travail, «travailler moins pour travailler tous», recouvre en fait un grand nombre de mises en œuvre possibles, de divers ordres. On peut raccourcir officiellement la durée de la vie active en prolongeant la scolarité, en favorisant les retraites anticipées ou même en abaissant l'âge de la retraite, par exemple. On peut aussi réduire la durée annuelle du temps de travail (davantage de vacances, de congés spéciaux, congés parentaux, etc.). Enfin, et c'est ce qui se discute âprement sur le plan législatif national dans certains pays mais pas chez nous, on peut réduire la durée hebdomadaire de travail. L'Allemagne en est à 35 heures légales, la France envisage la semaine de 32 heures. En Suisse, nos bonnes vieilles 42 heures de moyenne tiennent la route depuis quelque sept ans.

Le temps choisi

Quelles que soient la ou les mesures envisagées par une entreprise pour faire face aux licenciements, un seul principe semble avoir fait ses preuves: une réduction du temps de travail n'a d'effet bénéfique que si elle est acceptée par les travailleurs et les travailleuses et non imposée unilatéralement par la direction. Plusieurs facteurs peuvent entraîner l'accord des salarié-e-s: peur d'être soi-même dans la cohorte des futur-e-s licencié-e-s, difficulté de faire la preuve que d'autres mesures seraient plus efficaces, espoir dans le caractère provisoire de ces mesures, «en attendant des temps meilleurs», solidarité avec les collègues qu'on connaît, et, aussi, confiance dans l'entreprise, dans ses cadres, et dans son désir sincère de trouver des solutions à un problème humain et pas seulement économique. Un bon climat, quoi!

Dans ce dossier, nous mettons l'accent sur le partage de l'emploi et non sur le partage du travail. Pourquoi? Parce que jusqu'à présent, les tentatives de partager le travail, notamment par la réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail, suscitent de fortes résistances dans tout le pays et à tous les niveaux. Séduisant mais inutile, inefficace voire contre-productif, on a déjà tout entendu sur le partage du travail, ce «sophisme mortel» comme l'appelle le ministre français des Entreprises et du développement Alain Madelin. Histoire de mettre les points sur les i, les syndicats patronaux vaudois et genevois viennent même d'éditer une brochure sur cette «grande illusion».

Controverse

Parmi les mesures de réduction du temps de travail, le temps partiel reste très controversé. Luxe de quelques-uns et surtout de

quelques-unes, démobilisation des travailleurs, «bon pour les femmes», là encore les contre-arguments vont bon train. *«Aujourd'hui en Suisse,* écrit le Comité vaudois du 14 juin, *le travail à temps partiel, une des formes de la précarisation de l'emploi, est un obstacle important à l'égalité des chances entre les sexes, il faut le répéter. Il renforce la division traditionnelle du travail au sein de la famille, il perpétue la dépendance financière de la femme par rapport à son mari et approfondit encore le fossé qui existe entre les sexes en matière de revenu et de pouvoir. Enfin, il signifie le maintien des rapports de dépendance et des stéréotypes sexistes qui ont depuis toujours empêché les femmes de participer pleinement à la vie active et d'obtenir leur autonomie sur le plan économique. Situation désespérée? Non, si on l'envisage dans une optique radicalement différente. Ne pourrait-on pas, en effet, songer à réduire le temps de travail et à partager le travail qui reste?»*

Mais la réalité est là, avec ses chiffres implacables: en Suisse, 54% des femmes qui ont une activité rémunérée travaillent à temps partiel, contre 8,6% des hommes. Temps choisi ou temps contraint? La réponse est malaisée.

Une récente enquête d'opinion indique que dans les pays de la CEE, 37% des travailleurs auraient préféré travailler à plein temps et que 61% au contraire souhaitaient poursuivre à temps partiel.

Besoin de temps

En Suisse, où nous n'avons pas encore subi massivement de mesures de rationalisation contraignant au temps partiel, celui-ci est, pour la plupart des femmes, un choix: «Ça me laisse plus de temps pour les enfants et la famille» disent presque toutes les mères. Difficile d'aller sans sourciller contre la volonté individuelle des femmes, même si c'est pour une bonne cause, d'autant plus que leurs «choix» professionnels sont déjà beaucoup plus restreints que ceux des hommes. N'oublions pas que plus des trois quarts des femmes se concentrent dans la vente, la coiffure et les emplois de bureau.

Il n'en reste pas moins que le travail à temps partiel est plus précaire que le temps plein, qu'il est socialement moins bien couvert, qu'il signe pratiquement l'abandon d'une vraie carrière, qu'il suscite peu d'occasions de formation continue, et que, utilisé prioritairement par les femmes, il renforce effectivement la division des rôles sexuels. A part quelques catégories de travailleurs comme les assistants sociaux ou les enseignants, le mi-temps reste mal vu pour les hommes qui ont choisi cette option.

A problème complexe, solutions complexes. Nous avons choisi de réfléchir ici à l'une d'entre elles, celle du partage de l'emploi, même si pour l'heure, cette formule ne concerne qu'un nombre limité de personnes. Puisque nous ne savons pas quel avenir attend cette forme-là de partage du travail, tâchons d'en construire un petit bout.

Faut pas rêver

Nombre de cadres voient d'un mauvais œil le partage de l'emploi. Trop compliqué, trop cher, inefficace. Mais, surtout, le «job sharing» est contraire à la logique de l'entreprise. On ne conjugue pas partage et compétition.

Le partage de l'emploi constitue une forme parmi d'autres de travail à temps partiel. C'est un système où deux personnes (en général deux, car à plus, ça devient compliqué) partagent volontairement la responsabilité d'une fonction à temps plein.

Le salaire et les avantages annexes sont répartis proportionnellement au temps de travail (généralement 50% de part et d'autre, mais ça peut être 40-60% ou même 30-70%). Chacune des deux personnes est responsable de l'ensemble de l'accomplissement des tâches, ce qui ne signifie pas qu'elle doive «tout faire» mais que si l'autre, pour une raison ou une autre – maladie, maternité, service militaire – vient à manquer, elle a la responsabilité de voir que l'intégralité des tâches sera bel et bien remplie.

Nécessaire continuité

Curieusement, le partage de l'emploi n'a pas vraiment la cote. Très peu de personnes exercent véritablement un «job sharing», et les employeurs restent réticents. *«Le job sharing ça peut se concevoir en période de haute conjoncture,* dit un directeur des ressources humaines d'une grande multinationale, *mais surtout pas aujourd'hui, à l'heure où il faut être toujours plus compétitif. Le partage de l'emploi entraîne une trop grande déperdition d'énergie en mises au courant diverses et en communication.*

Le partage du travail: les patrons n'y croient pas.

(Illustration tirée *d'Etudes & Enquêtes* publié par le Centre patronal).

On passe trop de temps à discuter. Il faut connaître les dossiers sur le bout des doigts et, surtout, les choses évoluent à une telle rapidité qu'il faut pouvoir être là pour prendre la bonne décision au bon moment. La plupart des postes de cadres demandent une continuité. Et la continuité, ce n'est pas venir le mardi et le jeudi même si quelqu'un d'autre est là les autres jours. C'est entre collègues à plein temps qu'on s'assiste les uns les autres. La communication, c'est déjà difficile, alors, pensez, si en plus on n'est là qu'un jour sur deux... Non. Décidément, la continuité est un prérequis pour assurer la perfection de l'exécution.»

Cet avis est partagé par nombre de cadres. Directeurs, avocats, banquiers, chefs du personnel, la plupart de ceux que nous avons interrogés pensent que le partage de l'emploi est possible pour certaines professions, mais en tout cas pas pour la leur.

Forcément rivales

En fait, le job sharing serait une formule idéale s'il n'était pas absolument contraire à la logique même de l'entreprise. Obstacle de taille, évidemment. Car *«partager le travail revient à aplatir les hiérarchies, à répartir les responsabilités et à changer le mode de production»* écrit le professeur