Le point de vue des employeurs

Autor(en): **Lempen, Silvia**

Objekttyp: **Article**

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

Band (Jahr): **70 (1982)**

Heft [11]

PDF erstellt am: **07.05.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-276633

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.

Ein Dienst der *ETH-Bibliothek*
ETH Zürich, Rämistrasse 101, 8092 Zürich, Schweiz, www.library.ethz.ch

http://www.e-periodica.ch

famille dont le mari gagne assez pour subvenir aux besoins de sa femme et de ses enfants. Contrairement aussi, probablement, au père de famille qui désire — mais le doit-il vraiment ? — partager les tâches ménagères.

En marge du travail

On a beaucoup parlé d'imagination à la Table Ronde sur le TTP. Mais à quoi sert-il d'en avoir si toutes les valeurs qui sous-tendent notre conception du TTP restent immuables ? Le TTP ne remet pas uniquement en question le vieux débat « vivre pour travailler ou travailler pour vivre », il menace de surcroît la division sexuelle du travail. Juger des motivations des demandeurs de TTP implique l'accentuation de leur marginalité : le TTP n'est aujourd'hui admissible que pour les handicapés, les vieux, les jeunes et les femmes, unis dans une seule et même condition : la pauvreté. L'homme, actif, producteur et dans la force de l'âge, demeure la norme. ●

Martine Grandjean

(1) 24 heures, 10 septembre 1982

Le point de vue des employeurs

Une enquête de l'Association genevoise des Femmes Universitaires

L'Association genevoise des Femmes Universitaires vient de faire paraître une brochure intitulée : « Le travail à temps partiel : pour ou contre ? Le point de vue des employeurs ». Les auteurs de cette brochure sont partis de la constatation que le marché du travail, tel qu'il se présente de nos jours en Suisse, fait apparaître un décalage important entre l'offre et la demande de postes de travail à temps partiel, et cela à tous les niveaux de formation et de statut socio-économique, et indépendamment du sexe des demandeurs (qui restent bien évidemment en majorité des femmes). Il s'agissait, dès lors, de mieux comprendre les motivations qui poussent les employeurs à créer de tels postes, ou au contraire à refuser de le faire.

Enquête auprès des entreprises

Une enquête sur ce problème a donc été effectuée auprès de 137 entreprises genevoises du secteur privé, représentant 21 % des emplois dans ce secteur, et choisies de manière à ce que toutes les branches économiques et catégories d'entreprises employant plus de cinq personnes soient représentées selon leur part dans l'emploi.

Cette enquête a permis de préciser certaines données statistiques (le TTP est quatre à cinq fois plus répandu, dans le canton de Genève, chez les femmes que chez les hommes ; il concerne surtout les postes subalternes et certaines branches de l'économie : instruction, santé, œuvres sociales et religieuses, travaux d'entretien et de nettoyage, certains secteurs du commerce) mais surtout d'obtenir toute une série d'informations sur les avantages et les désavantages du TTP tels qu'ils sont ressentis par les employeurs.

Deux sortes de motivations

Bien que la brochure des Femmes Universitaires n'insiste pas particulièrement là-dessus, on ne peut manquer d'être frappé par le fait que les motivations (positives ou négatives) des employeurs sont de deux ordres différents. Les unes se réfèrent à la nature même du TTP, les autres se réfèrent plutôt au statut (législatif, mais surtout psychologique) qui est celui du TTP dans le monde du travail actuel.

Dans la première catégorie, on trouve, comme facteurs favorables au TTP : un meilleur rendement, moins d'absentéisme, la possibilité pour l'entreprise de faire face aux heures de pointe et de prolonger les horaires, ainsi que d'attirer des travailleurs supplémentaires sur le marché du travail dans les périodes de pénurie de main-d'œuvre ; comme facteurs défavorables au TTP : les difficultés qu'il entraîne dans l'organisation du travail (continuité du travail, communication entre collègues, sens des responsabilités) et dans les relations avec la clientèle, et les coûts supplémentaires qu'il occasionne, qui se situent moins au niveau des coûts variables (salaires, charges sociales) qu'au niveau des coûts fixes (équipements dont la rentabilité est diminuée du fait d'une utilisation seulement partielle).

Tous ces facteurs sont inhérents au TTP en tant que tel, quelle que soit la diffusion de ce mode de travail et l'évaluation qu'on en donne dans l'opinion et dans la loi ; certains facteurs défavorables peuvent cependant être corrigés au moyen d'une meilleure planification du travail.

La marginalité du TTP

Dans la deuxième catégorie, par contre, on trouve des facteurs dont l'impact serait fortement réduit, ou même annulé, si le TTP sortait, comme le souhaitent certains, de la marginalité où il est actuellement confiné. Il s'agit essentiellement de facteurs négatifs, comme les problèmes psychologiques que peut engendrer la présence de quelques rares TTP dans une équipe (jalousie, désir, de la part des autres travailleurs, de réduire également leurs horaires), l'attitude méfiante des syndicats face à un mode de travail mal protégé et déconsidéré, le préjugé suivant lequel le TTP n'est pas un travailleur sérieux et engagé ; mais il s'agit aussi de quelques facteurs positifs résultant, il est intéressant de le noter, de la situation de faiblesse dans laquelle se trouvent actuellement les TTP : une plus grande stabilité de leur part dans un contexte de pénurie de postes à TTP, et une plus grande qualification, du fait que les TTP acceptent souvent, pourvu d'avoir un horaire réduit, d'être sous-employés.

Attitudes à changer

L'une des conclusions de la brochure est que « pour que le TTP s'étende, il n'y a pas que les attitudes patronales à changer » ; les auteurs de l'étude pensent ici aux travailleurs eux-mêmes, qui s'opposent souvent au partage des postes par un sentiment d'orgueil mal placé ; on pourrait penser aussi à l'ensemble de la population et à sa manière d'envisager le facteur travail en général. ●

Silvia Lempen