Le partage des emplois

Autor(en): **Grandjean, Martine**

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 [1]

PDF erstellt am: **29.03.2024**

Persistenter Link: https://doi.org/10.5169/seals-276356

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.

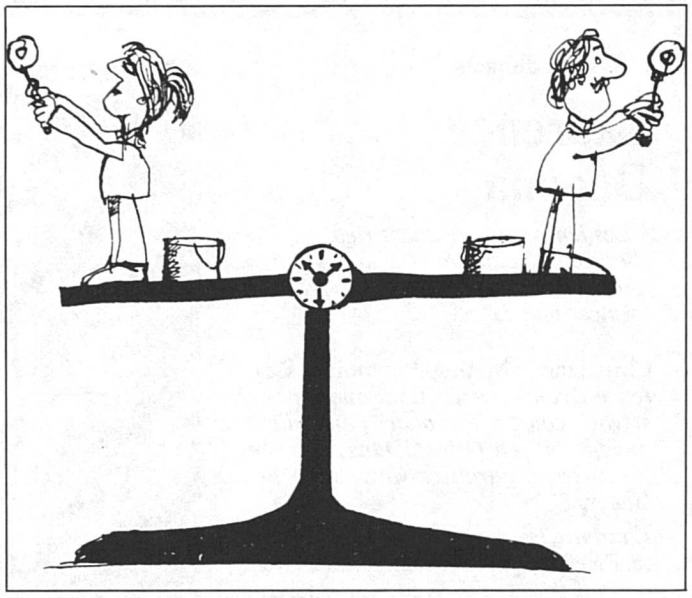
Haftungsausschluss

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

Le partage des emplois



Le « job sharing » fait son apparition en Europe. Nouvelle méthode de réduction du temps de travail, le partage des emplois perd peu à peu, chômage et récession obligent, son goût d'utopie californienne.

Le « job sharing » est un mot difficilement traduisible. Il s'agit plus de partager une fonction qu'un travail, quoique l'expression plus ou moins consacrée en français soit celle de « partage des emplois ». En somme, il s'agit d'un système par lequel deux personnes partagent volontairement la responsabilité d'une fonction à temps plein. Le salaire et les avantages annexes sont partagés proportionnellement au temps de travail, de telle manière que chaque personne occupe un travail à temps partiel.

Les facteurs qui ont permis un accroissement du partage des emplois sont principalement d'ordre sociologique (entrée en masse des femmes sur le marché du travail et désir de concilier profession et maternité ; désir aussi, plus général celui-là, de travailler moins) et économique (chômage et récession). S'il faut reconnaître que la réduction des heures de travail (avec le même salaire) a toujours constitué un objectif social en soi, les possibilités d'application ont d'autant plus de chance d'être mises en œuvre que la conjoncture est mauvaise, avec, comme corollaire, un salaire plus bas.

Pays nordiques en avance

Aujourd'hui, les sociétés européennes essaient activement de rechercher de nouvelles modalités pour aménager le temps de travail. Une enquête sur le sujet adressée à 3000 cadres dans 10 pays européens fait ressortir les chiffres suivants : 61,4 % des entreprises n'ont pas essayé le job sharing, 10,5 % l'ont introduit et 7,8 % comptent le faire.

C'est en Suède et aux Pays-Bas que les entreprises sont les plus actives dans le domaine de l'aménagement du temps de travail en général. A titre de comparaison, voyons ce qu'ont répondu les cadres suisses et français en ce qui concerne le temps partiel.

	N'ont pas essayé	Ont essayé	Le feront d'ici 5 ans	L'ont abandonné
Suède	5,3	83,2	2,1	20,8
Pays-Bas	3,5	87,2	2,3	11,5
Suisse	12,0	78,3	3,3	1,4
France	24,2	58,1	6,5	8,3

En ce qui concerne le job sharing proprement dit, 34,7 % des interviewés suédois le pratiquent, et 9,5 % comptent l'introduire dans leur société. 6,1 % par contre, ont abandonné la formule. Aux Pays-Bas, où le job sharing est favorisé par le gouvernement, 11 entreprises sur les 86 interrogées pratiquent cette méthode, alors que deux l'ont abandonnée et 14 envisagent de l'introduire.

Les femmes et les jeunes

Une autre étude, anglaise, celle-ci, analyse 40 cas de job sharing : aucun n'est pratiqué dans le secteur privé, la majorité des partenaires (78 %) sont des femmes, la majorité des partenaires (3 sur 4) ont moins de 40 ans. Les professions sont aussi diverses que médecin dans un hôpital ou bibliothécaire ou encore assistant-producteur à la télévision scolaire.

Nous l'avons dit, le partage des emplois doit être volontaire. Il peut arriver, cependant, que ce soit la firme elle-même qui décide, pour des raisons économiques, de couper en deux les postes de travail. C'est l'expérience que tente actuellement Peugeot dans son usine de Sochaux. Ainsi, deux monteurs ou deux manutentionnaires, par exemple, pourront se partager le même poste, à raison d'un jour sur deux ou d'une semaine sur deux, au choix. Le salaire sera divisé par deux, mais avec une prime de compensation et d'incitation : 5 000 FF sur un an si l'on choisit le mi-temps et 8 000 FF si c'est pour deux ans. Objectif : créer des emplois à temps partiel dans une région où il n'en existe pas et dans une entreprise où la proportion de femmes atteint 13 %.

Contestations

Mais le système du job sharing, s'il présente des avantages certains, ne fait cependant pas l'unanimité. Les controverses qui ont actuellement cours en Allemagne fédérale sur le sujet en témoignent.

Du côté des employeurs, les avantages d'une telle méthode sont évidents : réduction de la rotation du personnel et de l'absentéisme, meilleure concentration au travail de la part des employés, productivité plus grande de deux personnes à mi-temps que d'une personne à plein temps, le tout avec un coût qui pour l'employeur reste le même.

Mais pour les syndicats — et en particulier la Confédération des syndicats allemands (DGB), ce système a pour effet de réduire les horaires de travail sans compensation salariale adéquate. En outre, les possibilités de promotion sont maigres. Quant aux femmes syndicalistes, elles craignent que cette formule ne renforce les rôles traditionnels dans la mesure où les partages d'emploi seraient surtout féminins. Mais, surtout, la grande critique que font les syndicats est que seuls ceux qui ont un emploi suffisamment bien payé à plein temps pour pouvoir vivre de la moitié du salaire peuvent se permettre de partager un emploi, autrement dit les cadres moyens et supérieurs.

Les avantages et les inconvénients du partage des emplois sont plus ou moins analogues à ceux du travail à temps partiel en général. Une chose est sûre, en tout cas, c'est que l'aménagement du temps de travail demeurera au centre des débats dans les années qui viennent.

Martine Grandjean

Sources :
Forum du Développement, décembre 1981.
Manpower Argus, octobre 1981.
Femmes d'Europe, septembre/octobre 1981.