

Zeitschrift: D'égal à égale!
Herausgeber: Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura
Band: 14 (2014)

Artikel: Davantage de travail à temps partiel pour les hommes : plus d'égalité pour tous
Autor: Theunert, Markus
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-976407>

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: 15.07.2025

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

Davantage de travail à temps partiel pour les hommes. Plus d'égalité pour tous



Par Markus Theunert

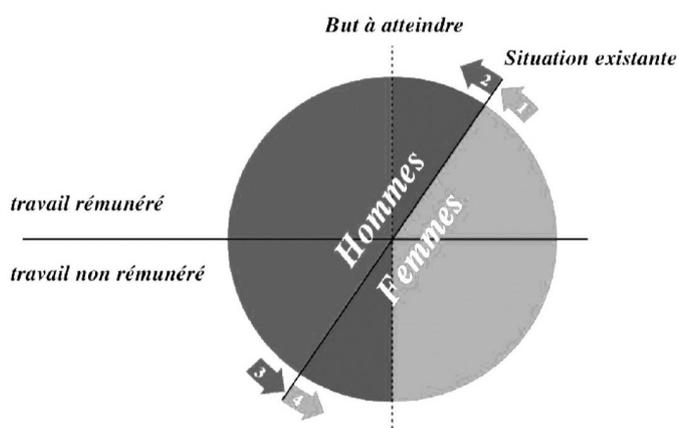
Président de masculinities.ch, Association faîtière suisse des organisations masculines et paternelles

Constitution et loi fédérales préconisent une égalité effective entre femmes et hommes dans tous les domaines de la vie, ce qui est encore loin d'être réalisé. Le défi est multiple. Aucun doute cependant que l'égalité entre les sexes ne sera atteinte que lorsqu'on aura réussi à partager équitablement travail payé et non payé. Ce but semble faire l'unanimité. Mais quelles sont les meilleures mesures à prendre pour l'atteindre?

Forces du changement

La figure ci-contre illustre le défi. A l'heure actuelle, les hommes et les femmes accomplissent le même nombre d'heures de travail mais pas dans la même proportion pour ce qui concerne les heures rémunérées et celles qui ne le sont pas (axe « Situation existante »). Alors que 9 à 10 % des pères d'enfants en bas âge travaillent à temps complet, la majorité des mères exercent une activité professionnelle à temps partiel et assurent la plus grande partie du travail non rémunéré au sein de la famille. Corriger cela dans une perspective égalitaire signifie qu'il faut répartir de manière équivalente le travail rémunéré et le travail non rémunéré entre les sexes (axe « But à atteindre »).

A cette fin, quatre interventions sont envisageables: augmentation du travail rémunéré pour les femmes (1), diminution du travail rémunéré pour les hommes en généralisant le travail à temps partiel pour eux (2), augmentation de la



Markus Theunert (2011), Document de travail « Make it work – Projets d'hommes pour plus d'égalité dans la vie active », élaboré pour le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes BFEG, p. 17

contribution masculine aux tâches domestiques et familiales (3) et diminution de la part féminine y relative (4).

Dans un premier temps, l'accent a été mis sur l'encouragement du travail rémunéré féminin (1). Cela a eu certes un effet positif: les femmes exercent davantage et plus longtemps une activité rémunérée. Mais aucun changement notable n'est intervenu dans la répartition des rôles; l'homme comme soutien de famille et le revenu du travail de la femme comme complément demeurent la norme. Afin d'aller vers plus d'égalité, les hommes apparaissent, ces dernières années, comme des acteurs à part entière, notamment à travers le thème du travail à temps partiel masculin (2).

Ainsi, aidé financièrement dans le cadre de la loi sur l'égalité, masculinités.ch gère depuis 2012 le projet « L'homme à temps partiel » (voir encadré). Lors du lancement du projet, masculinités.ch s'est fixé comme but ambitieux qu'en 2020, 20 % des hommes travaillent à temps partiel. Selon nous, il doit aller de soi que le temps partiel puisse également être une option dans une carrière masculine.

Place à l'innovation

Le modèle graphique ci-dessus démontre clairement qu'il est important que le travail à temps partiel des hommes soit considéré comme quelque chose de normal. Car même s'il ne leur a jamais été « interdit », de fortes barrières psychologiques et culturelles s'y opposent. L'identité masculine est construite sur le rôle de pilier économique.

L'estime de soi des hommes est fortement liée à leur activité professionnelle ; 100 % ne signifie pas seulement travail à plein temps, mais également pleine valeur. Ce n'est du reste pas sans fondement. « Depuis que je ne travaille plus qu'à 80 %, je ne suis plus qu'une demi-portion pour mes collègues », m'a dit dernièrement un homme travaillant à temps partiel. C'est en particulier dans des métiers où la compétition est forte que l'on doit combattre le préjugé selon lequel un homme qui travaille à temps partiel ne s'engage qu'à moitié. Les collègues de travail, les supérieurs hiérarchiques immédiats, de même que la culture d'entreprise jouent un rôle non négligeable dans la promotion du travail à temps partiel au masculin. Il s'agit également d'aborder la question du droit à la sécurité sociale ainsi que les autres formes de discrimination indirecte à l'égard des hommes ayant pris cette option de travail. Une étude du canton de Zurich a démontré que la différence salariale entre les hommes travaillant à temps partiel et ceux qui travaillent à temps complet est plus grande que celle entre les hommes et les femmes en général.

Projet « L'homme à temps partiel » par Jürg Wiler, chef de projet adjoint

Beaucoup d'hommes le souhaitent mais ne le font pas : travailler à temps partiel. C'est là qu'intervient le projet inédit « L'homme à temps partiel ». Il s'agit d'une campagne de sensibilisation des hommes, des employeurs ainsi que de la société au travail à temps partiel en Suisse alémanique. Des hommes « modèles » se rendent gratuitement dans des entreprises, des administrations et des associations, notamment pendant la pause de midi et s'entretiennent avec les collaborateurs à ce sujet.

Le site www.teilzeitmann.ch comporte également de nombreuses informations, comme « les 5 étapes vers le temps partiel ». De plus, on y apprend que le travail à temps partiel est non seulement synonyme de qualité de vie accrue pour les hommes, mais qu'il est également profitable aux entreprises (retour sur investissement de 8 %). La plateforme internet www.teilzeitkarriere.ch répertorie quotidiennement environ 8'000 emplois à temps partiel. Ce projet est fortement présent sur Facebook et Twitter.

Durant un an, la campagne a concerné 43 établissements différents avec des animations pendant la pause de midi, des exposés, des discussions et des ateliers de travail. Ainsi, des milliers d'hommes ont pu être touchés directement et indirectement. Les sites internet ont été visités plus de 900'000 fois. Le travail à temps partiel pour les hommes est devenu une notion connue du public, ce que la présence régulière dans les médias ne manque pas de confirmer : plus de 100 parutions électroniques et imprimées en Suisse et à l'étranger ont traité du sujet. Dernièrement, la Confédération a prolongé le soutien financier du projet jusqu'à fin 2014.

Ces constats peuvent nous faire comprendre pourquoi beaucoup d'hommes ne réalisent pas leur souhait de travailler à temps partiel.

Cette modélisation montre encore que ne se concentrer que sur une meilleure répartition du travail rémunéré ne peut donc avoir qu'un effet restreint dans l'engagement pour plus d'égalité (1 et 2). Il s'agit de reconsidérer le domaine du travail familial non rémunéré (3 et 4). Il faut encourager les hommes à investir plus de temps dans la garde des enfants et dans les travaux ménagers.

Concernant les femmes, se pose la question de savoir si elles veulent ou peuvent réduire leur participation aux tâches ménagères et de quelle façon. Un espace s'ouvre ainsi pour des projets innovants qui doivent renforcer les hommes dans une perspective de l'égalité et qui devraient être développés aussi, mais pas uniquement par des institutions étatiques de l'égalité. Les bases légales le permettent sans aucun doute.