

# Les objectifs : rentabiliser le temps partiel : revaloriser le temps partiel : asexuer le temps partiel

Autor(en): **Chaponnière, C.**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **68 (1980)**

Heft [5]

PDF erstellt am: **14.08.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-275997>

## **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.

# Les objectifs :

- Rentabiliser le temps partiel
- Revaloriser le temps partiel
- Asexuer le temps partiel

DOSSIER

## Un temps partiel rentable

Si les principaux arguments contre le travail à temps partiel sont d'ordre économique, il y a pourtant des avantages à citer, plus nombreux qu'on peut le croire. D'une part, des études américaines ont montré que le rendement journalier d'un employé était de 100 % pendant 5 heures, de 60 à 70 % de la sixième à la septième heure, et de 0 % au-delà. Un partage des tâches et des horaires serait donc plus effectif que le plein temps, en termes de productivité.

Le travail à temps partiel permet de restreindre considérablement la déperdition du travail dans une grande entreprise, par exemple par la couverture des heures de pointe ou des périodes annuelles surchargées. Un engagement stable à temps partiel reviendrait moins cher que des contrats temporaires dont on devrait payer les intermédiaires et dont les travailleurs, chaque fois différents devraient être reformés.

De nombreuses tâches *peuvent* être divisées, et nécessitent donc un niveau de formation moins grand d'une seule personne. Par exemple il est plus économique de payer deux secrétaires bilingues à mi-temps qu'une trilingue à plein temps, compte tenu de leurs différentes capacités.

D'autre part, le partage des emplois, s'il est encore peu connu en Europe, se développe depuis plusieurs années aux Etats-Unis. Midge Miller<sup>1</sup>, participant au débat du Sénat américain sur les horaires de travail, met en lumière plusieurs avantages. Plus de souplesse dans les horaires de travail permet d'adapter la présence des employés au volume de travail. D'autre part, des enquêtes menées aux Etats-Unis signalent une réduction notable de l'absentéisme chez les travailleurs qui partagent un poste. On constate aussi une plus grande continuité de rendement professionnel et une plus grande énergie au travail. Enfin le recrutement du personnel jouit d'une base plus large.

Les travailleurs interrogés, quant à eux, expriment unanimement leur satisfaction du partage des emplois. Enfin, plusieurs entreprises engageant à temps partiel ont prouvé que le système type, selon lequel toutes les activités doivent se dérouler en même temps, peut être remis en question.

## Revaloriser le travail à temps partiel

Le stéréotype est courant du travailleur à temps partiel moins dévoué à sa tâche, moins ambitieux que le travailleur à temps complet. Selon notre enquête auprès des employeurs, la réaction unanime face aux demandeurs d'emploi à TP est de les considérer comme « pas sérieux ». Il faut attribuer sans doute, s'il existe, ce manque d'enthousiasme des travailleurs partiels à la médiocrité des postes qui leur sont proposés. Ce sont souvent, à l'origine, des postes à temps complet que l'on a dû couper en deux pour les rendre « supportables » ! Les Etats-Unis, encore une fois, sont les pilotes de la revalorisation du travail à TP : des professions aussi diverses que caissier de banque, représentant de commerce, ingénieur, surveillant d'atelier, professeur d'université, actuaire, analyste-planificateur sont pratiquées aujourd'hui à temps partiel.

D'autre part, le partage des emplois permet d'ouvrir au temps partiel de très nombreuses professions, telles qu'administrateur du personnel, directeur des programmes, conseiller psychologique, technicien de laboratoire, etc. Par différentes expériences américaines (en Californie, dans le Massachussets, le Maryland et le Wisconsin) on a invalidé le mythe des responsabilités « obli-

gatoirement » à plein temps : dans le secteur public, particulièrement, tous les postes sont accessibles au personnel soit dans une « version » partielle, soit à temps complet.

## Asexuer le temps partiel

La « féminité » du travail à temps partiel est évidemment liée à sa dévalorisation. On assiste dans nos pays à un cercle vicieux : le travail à TP, étant destiné principalement aux femmes, n'offre que des emplois médiocres et dévalorisants, ou, dans l'autre sens, étant de moindre intérêt, les emplois à temps partiel ne sont destinés qu'aux femmes !

D'autre part, les mentalités européennes et américaines semblent différer quant à la valeur du temps libre laissé par le travail à temps partiel. On peut affirmer sans trop s'avancer qu'on ne considère en Europe le temps libre que dans son utilisation ménagère ou familiale. Il revient alors aux femmes par la force des choses, étant de moindre intérêt, les emplois à temps partiel ne sont destinés qu'aux femmes !

D'autre part, les mentalités européennes et américaines semblent différer quant à la valeur du temps libre laissé par le travail à temps partiel. On peut affirmer sans trop s'avancer qu'on ne considère en Europe le temps libre que dans son utilisation ménagère ou familiale. Il revient alors aux femmes par la force des choses, étant de moindre intérêt, les emplois à temps partiel ne sont destinés qu'aux femmes !

D'autre part, les mentalités européennes et américaines semblent différer quant à la valeur du temps libre laissé par le travail à temps partiel. On peut affirmer sans trop s'avancer qu'on ne considère en Europe le temps libre que dans son utilisation ménagère ou familiale. Il revient alors aux femmes par la force des choses, étant de moindre intérêt, les emplois à temps partiel ne sont destinés qu'aux femmes !

D'autre part, les mentalités européennes et américaines semblent différer quant à la valeur du temps libre laissé par le travail à temps partiel. On peut affirmer sans trop s'avancer qu'on ne considère en Europe le temps libre que dans son utilisation ménagère ou familiale. Il revient alors aux femmes par la force des choses, étant de moindre intérêt, les emplois à temps partiel ne sont destinés qu'aux femmes !

*Pas seulement  
l'affaire des femmes*



## Conclusion

Un développement égalitaire du travail à temps partiel exigerait que l'on reconsidère non seulement la distribution des rôles familiaux, mais que l'on repense aussi la *valeur* du temps libre. Les deux choses sont évidemment liées. Si les femmes continuent à assumer la plus grande partie des responsabilités du foyer, le temps partiel restera « leur affaire », et le temps libre qu'il laisse sera éternellement lié aux activités ménagères. Si au contraire, on envisage une autre fonction du temps libre, et que parallèlement on revalorise les emplois à temps partiel, ce nouveau mode de travail pourrait se généraliser en dépassant cette fois l'exploitation de la condition féminine.

C. Chaponnière

<sup>1</sup> Sources : « Un nouveau style de travail fait son apparition : le partage des emplois » de Barney Olmsted in *Revue internationale du travail*, vol. 118, no 3, 1979.