

Vie professionnelle et familiale : le marché du travail s'adapte aux femmes ?

Autor(en): **Bugnion-Secretan, Perle**

Objektyp: **Article**

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

Band (Jahr): **89 (2001)**

Heft 1450

PDF erstellt am: **16.07.2024**

Persistenter Link: <https://doi.org/10.5169/seals-282228>

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.

Vie professionnelle et familiale

Le marché du travail s'adapte aux femmes ?

«T'as pas besoin de faire des études, tu vas te marier.» Cette phrase n'a plus de raison d'être, car en effet les choses changent, notamment dans trois domaines : celui de l'orientation et de la formation professionnelle, celui des mesures sociales favorisant la «double vie» des femmes, et celui de l'importance attribuée aux valeurs dites féminines dans les entreprises.

Perle Bugnion-Secretan

En ce qui concerne l'orientation et la formation, l'éventail des professions auxquelles les femmes ont aujourd'hui le «droit» d'accéder s'est largement ouvert, et de nombreuses femmes ont déjà prouvé leurs capacités dans des professions où on n'y croyait pas, de mécaniciennes à créatrices d'entreprises techniques. Mais encore faut-il qu'à l'école, déjà, on veille à ne pas faire de ségrégation selon le genre : aux garçons les mathématiques et les sciences, aux filles les langues et la littérature. D'autre part, les systèmes de passerelles et de formation permanente par modules permettent de passer de l'apprentissage à la voie des écoles techniques de tous genres par des paliers successifs, et même à une formation supérieure. Et bien sûr, ces systèmes facilitent également le recyclage, par exemple, après l'interruption de la période «petits enfants» de la vie maternelle, parce qu'on désire changer de pro-

fession, après un temps de chômage ou encore, pour valoriser son expérience de «ménagère».

Faciliter la poursuite professionnelle des mères

Pour ce qui est des mesures sociales, d'un côté la chute de la démographie et d'un autre, la pénurie de main-d'œuvre dans de nombreuses professions, des soins médicaux à l'informatique, oblige à des ajustements devenus indispensables et auxquels on commence à procéder, même s'il ne s'agit souvent que de mesures ponctuelles et encore isolées. Une enquête récente de l'Office fédéral des assurances sociales (OFAS)¹ montre que parmi les femmes employées à plein temps, à la naissance du premier enfant, 1/3 ont maintenu leur travail, 1/3 l'ont réduit, 1/3 l'ont abandonné. Parmi les femmes travaillant à temps partiel, les proportions varient de 10 à 50% ; à la naissance du second enfant, 37% des femmes travaillant à plein temps ont poursuivi leur activité, 33% l'ont réduite et 24% ont quitté la vie active. Aussi voit-on maintenant des efforts tendant à favoriser la poursuite d'une vie professionnelle des mères sans porter préjudice à l'éducation des enfants, encore qu'il y ait là des idées traditionnelles à revoir selon les expériences déjà faites : création de crèches officielles ou d'entreprises, seconde année d'école maternelle, harmonisation des horaires et des dates des vacances scolaires entre écoles de

la même localité, amélioration du congé de maternité à défaut d'une assurance maternité ainsi que des allocations familiales pour enfants, etc. Pour obtenir des progrès sur plusieurs de ces points ou leur généralisation, il faudra encore que les femmes se battent.

L'entreprise courtise les femmes

Enfin, en ce qui a trait aux femmes et aux entreprises, il y a peu, on renvoyait les femmes à leurs foyers, de peur du chômage. Aujourd'hui, on leur fait presque la cour parce qu'on a besoin d'elles. Deux études américaines approfondies présagent de ce qui va probablement se passer. La première² examine le développement de l'emploi en Europe, dont la Suisse ne fait pas partie, mais les différences statistiques ne sont pas très importantes. Les prévisions des économistes concluent que la croissance, liée à l'augmentation du nombre des emplois, d'ici à 2007, sera due à la création d'emplois à mi-temps, tout comme de 1990 à 1998, cela a été le cas de 89% des 10 millions de nouveaux postes de travail. Parmi ceux-ci, 75% ont été pris par des femmes. Parmi celles qui ne sont pas dans le circuit économique, 56% déclarent vouloir prendre un travail rétribué dans l'année à venir, et 71% d'ici à cinq ans. Tout donne à penser que le système de la flexibilité des horaires de travail va se répandre.

En revanche, une vaste étude suisse³ conclut que le travail mobile ou à distance reste pour le moment dans le domaine des vœux, mais il n'est pas près de devenir réalité malgré les moyens de communication existants.

La valorisation des qualités dites féminines

La deuxième étude des Etats-Unis qui a retenu notre attention⁴ porte sur la valeur toujours plus grande attribuée aux qualités que l'on reconnaît aux femmes, notamment celles qu'elles développent dans le rôle qu'on leur a attribué traditionnellement : esprit de compréhension et de compromis, initiative, imagination, expériences dans l'organisation du travail, etc. Ces qualités sont précieuses dans le travail d'équipe et dans la gestion des ressources humaines, dont on sait aujourd'hui qu'elles sont l'un des actifs les plus importants d'une entreprise. En outre, des analyses psychologiques montrent que les femmes sont amenées à cultiver en particulier les caractéristiques qui font un bon chef. Qui eût osé le dire il y a quelques années? ☞

² Morgan Stanley, *European Investment Perspectives*, janvier 2001.

³ Centre d'évaluation des choix technologiques, Inselgasse 1, 3003 Berne.

⁴ *As Leaders, Women Rules*, Business Week, 27 novembre 2000.

¹ Numéro de commande : 391-004, tf 032 713 64 00