

d'égal à égale!

— N° 14 - AVRIL 2014 —



TEMPS PARTIEL

DES HOMMES

100%

PERFORMANTS

Table des matières

Le temps partiel pour les hommes réglerait-il les problèmes d'égalité?	2
Par Angela Fleury, Cheffe du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes	
Les opportunités et les risques du travail à temps partiel	4
Par Elisabeth Baume-Schneider, Ministre de la Formation, de la Culture et des Sports	
Préparer le chemin du travail à temps partiel pour que les hommes puissent aussi l'emprunter	6
Par Nicole Langenegger Roux, Présidente 2014 de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité et Cheffe du Secrétariat à l'égalité et à la famille du canton du Valais	
Des avantages pour les entreprises jurassiennes	7
Biwi SA à Glovelier , Par Sabrina Vallat, Responsable des Ressources Humaines et Secrétaire Générale.....	
7	
Louis Bélet SA à Vendincourt , Entretien avec Arnaud Maître, Directeur	
8	
Le temps partiel à l'Administration cantonale , Par Patrick Wagner, Chef du Service des ressources humaines	
9	
L'Association HR Jura-Bienne , Entretien avec sa Présidente, Nicole Ventura-Montavon, Directrice des ressources humaines de la Fondation pour l'Aide et les Soins à domicile	
12	
Le partage de poste, une forme de temps partiel , Entretien avec Anne-Marie Van Rampaey, Directrice RH du Centre suisse d'électronique et de microtechnique (CSEM) à Neuchâtel	
14	
Je concilie emploi et famille. Témoignages d'hommes travaillant à temps partiel	16
Entretien avec Jean-Luc Mougnot, Préparateur d'outillage de production à 80 %, BIWI SA	
16	
Entretien avec Raphaël Noirat, Opérateur sur commandes numériques à 80 %, Louis Bélet SA	
17	
Entretien avec Sébastien Gyger, Infirmier à 90 %, Fondation pour l'Aide et les Soins à domicile	
18	
Réduire son taux d'activité pour plus de « parentalité »	19
Par Gwenäelle Kobylansky, membre du comité de l'Association jurassienne pour la coparentalité, AJCP	
Davantage de travail à temps partiel pour les hommes. Plus d'égalité pour tous	21
Par Markus Theunert, Président de masculinités.ch	
Références utiles et bibliographie	23

Le temps partiel pour les hommes réglerait-il les problèmes d'égalité ?



Par Angela Fleury

Cheffe du Bureau de l'égalité entre femmes et hommes

Cette édition 2014 de la revue d'égal à égalE apporte un éclairage particulier sur la conciliation entre emploi et famille au travers du travail à temps partiel des pères. Le titre « Temps partiel. Pour des hommes 100 % performants » postule l'idée que la réduction du temps de travail des hommes contribue à une pleine performance dans tous les domaines de leur vie.

La lecture de cette publication vous aidera sans aucun doute à vous positionner par rapport à son titre, aux observations générales sur le temps partiel, aux enjeux que représente le temps partiel des hommes ainsi qu'aux situations concrètes mises en exergue à l'échelle de notre région.

Le temps partiel féminin, socle du modèle familial contemporain

Le modèle traditionnel de la famille, c'est-à-dire l'homme pourvoyeur économique qui travaille à plein temps et la femme en charge des tâches ménagères et de l'éducation des enfants sans activité rémunérée, est aujourd'hui en perte de vitesse. Actuellement, le modèle qui prédomine est celui du père travaillant à plein temps et de la femme exerçant une activité à temps partiel, de manière à consacrer du temps aux enfants. Ce mode de fonctionnement permet certes aux femmes d'acquiescer une certaine indépendance

Remarque : L'Office fédéral de la statistique considère qu'un travail est à temps partiel dès qu'il est en dessous d'un taux d'activité de 90 %. /EGA

financière, mais surtout de mettre à profit leur formation. Rappelons également que le maintien d'une activité professionnelle après l'arrivée des enfants protège les femmes d'une dévalorisation des qualifications acquises.

Travail à temps partiel en Suisse et comparaison européenne

En 2013, environ un tiers des personnes actives résidant en Suisse travaillent à temps partiel. En comparaison internationale (UE et AELE), en 2007, la Suisse se place en tête de peloton, juste derrière les Pays-Bas (46 %) et bien devant ses voisins, l'Allemagne (25.6 %), l'Autriche (22 %), la France (17.2 %) et l'Italie (13.3 %). /EGA

Redéfinir la norme du travail masculin

Idéalement, la norme du travail à plein temps, associée au travail rémunéré masculin, devrait être redéfinie de manière à laisser la possibilité tant aux femmes qu'aux hommes de participer de façon équitable au monde du travail ainsi qu'à la prise en charge des tâches dans la sphère privée.

D'après les chiffres 2013 de l'Office fédéral de la statistique, 58 % des femmes qui exercent une activité professionnelle ont un emploi à temps partiel, alors que du côté des hommes, ils ne sont que 14 %. Le temps partiel pour les hommes, est-ce une utopie ? Quels sont les enjeux sous-jacents de cette question ? Les employeurs sont-ils peu enclins à accepter ce type de demande de la part de leur personnel masculin ? Cette dérogation à la norme du travail masculin à temps complet fait-elle face à de

réels problèmes d'organisation du travail? Qu'est-ce qui retient les pères de réduire leur activité pour participer davantage aux tâches de la vie familiale?

Contributions

Pour répondre à ces interrogations, la présente publication donne la parole à différents acteurs et actrices. Mme Elisabeth Baume-Schneider, Ministre de la Formation, de la Culture et des Sports, évoque les opportunités et les risques du travail à temps partiel, pour les femmes comme pour les hommes. Mme Nicole Langenegger Roux, Présidente de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité et Cheffe du Secrétariat à l'égalité et à la famille du canton du Valais, questionne, quant à elle, le temps partiel sous l'angle des inégalités entre femmes et hommes.

Des entreprises jurassiennes évoquent leur expérience du travail à temps partiel. Mais force est de constater, que dans le privé comme dans le public, ce type de situation est peu fréquent. Encore moins dans le secteur secondaire; c'est pourquoi ce dernier est mis en lumière avec deux témoignages de responsables d'entreprises régionales, Biwi SA à Glovelier et Louis Bélet SA à Vendlincourt. M. Patrick Wagner, chef du Service des ressources humaines, dresse un état des lieux sur cette question à l'Administration cantonale jurassienne. La section Jura-Bienne de l'association HR, société de gestion des ressources humaines, expose ses réflexions sur la question via sa présidente, Nicole Ventura-Montavon. Un éclairage particulier sur le travail à taux réduit est apporté par la directrice RH du CSEM à Neuchâtel, Mme Anne-Marie Van Rampaey, qui évoque une autre forme de travail, le partage de poste ou *jobsharing*.

Des témoignages d'hommes employés à temps partiel pour des raisons familiales sont également rapportés dans cette publication. Parmi eux, deux personnes exerçant un métier technique dans un atelier de production, secteur où la norme est le travail à temps plein, et un infirmier, domaine traditionnellement féminin et dans lequel le temps partiel est plus fréquent.

La parole est également donnée à des associations promouvant le rôle de père: l'Association jurassienne pour la coparentalité (AJCP) et l'Association masculinités.ch, notamment pour son

projet « L'homme à temps partiel » mis en œuvre en Suisse alémanique.

Tout au long de la revue, des éléments descriptifs du temps partiel et plus particulièrement du temps partiel des hommes y sont exposés dans des encadrés.

Le temps partiel des hommes pour plus d'égalité

Pour répondre à la question de départ, oui, le temps partiel pour les hommes peut contribuer à changer les mentalités dans le monde du travail, pour une meilleure répartition et un meilleur équilibre des domaines professionnel et privé.

Afin de développer l'implication des hommes dans la conciliation et tendre ainsi vers plus d'égalité entre femmes et hommes, il convient d'inciter les pères ou futurs pères, comme le suggère l'outil didactique Profil+ (voir encadré), à s'interroger sur leur engagement au sein du noyau familial. Cet exercice est parfois ardu, d'autant que le travail réalisé dans la sphère familiale est peu reconnu socialement et non rémunéré. Toutefois, malgré les difficultés, le bénéfique pour les pères n'est pas nul, puisqu'il permet une répartition plus égalitaire des tâches et qu'il renforce le lien parental. Il faut également affaiblir les résistances du marché du travail et convaincre les employeurs des bénéfices de cette forme de travail. Mais il convient aussi de l'accompagner de mesures politiques permettant de réduire les risques inhérents au temps partiel.

Car, répétons-le, travailler à temps partiel, c'est gagner en performance pour beaucoup d'autres aspects de la vie!

PROFIL + est un outil de sensibilisation visant à préparer les étudiant·e·s du secondaire II au passage à la vie active et à développer des modèles de vie en accord avec leur époque. Il propose un programme pour les jeunes femmes – Oser la carrière professionnelle – et pour les jeunes hommes – Oser la conciliation famille-travail. Profil + est un projet commun des Bureaux de l'égalité de toutes les régions de Suisse. /EGA

Dépasser les ambiguïtés du travail à temps partiel



Par Elisabeth Baume-Schneider

Ministre de la Formation, de la Culture et des Sports

*« Partout où l'homme apporte son travail,
il laisse aussi quelque chose de son cœur. »*

Henryk Sienkiewicz

Les avantages du temps partiel

On considère volontiers que le travail à temps partiel est à la mode et de nombreuses statistiques l'attestent. Bien qu'il concerne des situations très diverses, aujourd'hui encore, on observe qu'il demeure une caractéristique essentiellement féminine dans le monde du travail, alors que la problématique visant à mieux concilier vie familiale et vie professionnelle ne saurait concerner exclusivement les femmes. Il est réjouissant de constater que la question d'une répartition plus équitable des rôles et responsabilités dans le couple et la famille est désormais un sujet d'actualité.

J'ai le sentiment que nombreux sont les hommes qui, mariés, séparés ou parent au sein d'une famille recomposée, souhaitent disposer de davantage de temps à consacrer à leurs enfants et à leur famille. J'observe que nombreuses sont les femmes qui souhaitent bénéficier d'un taux d'activité évolutif en fonction de l'organisation de la vie familiale. Les contextes familiaux sont multiples et la possibilité de travailler à temps partiel, tant pour les hommes que pour les femmes, permet et favorise un meilleur équilibre entre vie familiale et vie professionnelle.

Je suis convaincue des atouts du travail à temps partiel qui permet un meilleur partage du temps de travail. Si les avantages sont indéniables, je redoute toutefois que cette volonté vertueuse de mieux partager les activités au sein de la cellule familiale et/ou de mieux équilibrer sa vie professionnelle soit confrontée à plusieurs écueils.

Les écueils du temps partiel

Souvent, l'emploi à 100 %, voire plus, est considéré comme un signe d'engagement et de fidélité à l'égard de l'employeur ; dans ce contexte, la demande en faveur d'un temps partiel laisserait entrevoir que la disponibilité à l'égard du travail s'érode. Cette crainte est infondée, car je suis certaine que le critère de la satisfaction au travail est un élément significatif de la motivation et de la qualité de l'engagement professionnel.

En termes de salaire et d'assurances sociales, le choix du travail à temps partiel s'avère parfois lourd de conséquences, implique des concessions et limite les intentions.

L'accès à la formation continue, de même que le partage des responsabilités ou les perspectives de carrière, peuvent être plus difficiles à envisager.

L'organisation des horaires est sujette à discussion et la flexibilité requise contraint parfois à jongler entre vie professionnelle et vie familiale, un peu comme des artistes de cirque chinois faisant tourner des assiettes et courant sous ces

dernières afin d'éviter que l'une d'elles ne se casse !

L'utilisation du temps hors travail est sujette à appréciations diverses ; s'il est admis, et même valorisé qu'un papa diminue son temps de travail pour se consacrer à ses enfants, il est nettement moins apprécié que l'activité professionnelle à temps partiel réponde en priorité à un choix personnel en termes de qualité de vie.

L'équilibre et l'équité au sein d'une équipe de travail nécessitent des discussions sensibles en vue de coordonner l'organisation du travail et les différents horaires ; il convient de faire face aux impératifs de production (produits-prestations-services) et de préserver une bonne ambiance de travail.

Le travail à temps partiel peut s'avérer être épuisant s'il ne s'accompagne pas d'une organisation équilibrée du travail domestique ; en effet trop de femmes cumulent aujourd'hui la responsabilité de l'organisation de la vie familiale et un emploi à temps partiel. Face à cette double organisation, elles sont parfois confrontées à un sentiment de culpabilité lié à la crainte de ne pas « être à la hauteur ».

De nécessaires mesures d'adaptation

Ceci montre la nécessité de procéder à des discussions et arbitrages afin de véritablement favoriser le travail à temps partiel et d'éviter que certains avantages se transforment en revers ou en pièges. Alors que trop de personnes sont confrontées à un stress important dans le contexte de leur emploi, avec malheureusement les troubles de la santé qui peuvent s'ensuivre, paradoxalement d'autres sont malades de se retrouver au chômage ; le travail à temps partiel constitue ainsi une réponse adaptée à de nombreuses situations.

Librement choisi, le travail à temps partiel est une excellente opportunité pour concilier vie professionnelle et vie privée. Il permet également le maintien d'un lien avec le monde du travail et évite ainsi de trop grandes difficultés à retrouver un emploi, lorsque l'organisation familiale le permet à nouveau. Sans du tout contester la qualité du travail domestique, il apparaît que pour de nombreuses personnes, un travail rémunéré contribue à une valorisation, à une meilleure

autonomie permettant aux personnes de s'épanouir en fonction de leur choix de vie.

En parallèle, les hommes pouvant réduire leur temps de travail établissent également un lien différent avec leurs enfants et une répartition plus équilibrée des responsabilités dans la sphère familiale. C'est à mes yeux le meilleur moyen d'inciter nos enfants par la suite à s'impliquer dans une organisation familiale faisant du partage des tâches une réalité !

Dans le cadre de mon activité, très concrètement, je mesure à quel point il n'est pas acquis de prendre en considération, pour l'organisation d'un rendez-vous les impératifs des horaires de travail de chacune et chacun. On a vite tendance à stigmatiser les personnes qui n'arrivent pas à porter présence à une séance de travail dite importante et à relever un manque de souplesse dans leur horaire de travail...

De mon côté, au moment de mon élection, j'imaginai et même affirmais vouloir consacrer un après-midi par semaine à mes enfants ; les raisons de cet échec sont multiples ; certes le volume de travail est un élément explicatif, mais je connais quelques rares élu·e·s qui arrivent à mieux conjuguer vie professionnelle et vie familiale. En écrivant cet édito, je constate qu'il n'est pas trop tard pour tenter d'être en phase avec mes intentions initiales...

Je ne saurais conclure sans remercier le Bureau de l'égalité pour le remarquable travail mené et pour ses contributions visant à nous donner l'envie et la responsabilité de nous impliquer pour une meilleure répartition des tâches au sein du couple et de la famille et pour une meilleure reconnaissance des ouvrier·ère·s et employé·e·s, indépendamment de leur taux d'activité !

Les facteurs de la progression du temps partiel

L'activité professionnelle à temps partiel est un phénomène d'importance dans le monde du travail actuellement. Depuis des décennies, cette forme de travail ne fait que progresser, poussée essentiellement par deux phénomènes, la tertiarisation de l'économie et l'accroissement de la participation des femmes au marché du travail depuis les années 1960-70. /EGA

Préparer le chemin du travail à temps partiel pour que les hommes puissent aussi l'emprunter



Par Nicole Langenegger Roux

Présidente 2014 de la Conférence suisse des déléguées à l'égalité et Cheffe du Secrétariat à l'égalité et à la famille du canton du Valais

« Les employeurs ont recours à des horaires à temps partiel pour organiser la flexibilité de la main-d'œuvre féminine, alors qu'ils comptent sur le roulement d'équipes à temps plein et sur les heures supplémentaires pour flexibiliser les emplois à prédominance masculine. »

Fagan, O'Reilly & Rubery

Le travail à temps partiel a été adopté par une majorité de femmes dans notre pays afin de disposer de plus de temps pour les enfants et le ménage. Il est une excellente mesure de conciliation entre responsabilités privées et engagement professionnel. Toutefois, le travail à temps partiel peut contribuer à augmenter les inégalités entre femmes et hommes.

Celles-ci sont d'une part financières: on pense ici à la plus grande précarité des femmes en âge de retraite (les valeurs médianes du montant de la rente annuelle sont de CHF 32'400.- pour les hommes et de CHF 18'000.- pour les femmes) ou encore au nombre élevé de femmes recourant à l'aide sociale suite à un divorce. La Conférence suisse des déléguées à l'égalité souhaite, en mandatant une recherche, chiffrer le coût du temps partiel dans notre système actuel afin de faire avancer le débat et proposer des mesures de correction.

D'autre part, les inégalités sont accentuées par le fait que seule une frange étroite des emplois offre la possibilité de réduire son taux d'activité: par exemple les emplois dans les services ou la grande distribution qui ont parallèlement des bas salaires et un statut médiocre. Un autre exemple emblématique est le métier d'infirmier·ière, très féminisé et offrant fréquemment des possibilités de temps partiel; il a fallu une décision du Tribunal fédéral pour qu'on lui reconnaisse une valeur identique au métier de policier·ière. Pourtant le niveau de formation, les horaires de travail irréguliers, les responsabilités, le stress y sont les mêmes. A contrario, on imagine la difficulté pour un policier de réduire son taux d'activité.

Le travail à temps partiel ne doit pas augmenter les inégalités. Ceci passe notamment par une répartition des emplois à temps partiel dans tous les domaines, par la mise en place de système de prévoyance professionnel et de protection sociale ne défavorisant pas le temps partiel, par des congés parentaux ou encore par une modification de la culture du présentisme fortement ancrée dans le monde professionnel.

Le travail à temps partiel devrait être une véritable possibilité de choix pour les femmes et les hommes et leur permettre ainsi de se partager les responsabilités familiales et les risques financiers.

Des avantages pour les entreprises jurassiennes

Biwi SA à Glovelier

Implantée à Glovelier, Biwi SA est une entreprise familiale fondée en 1981 qui est active dans les domaines des techniques de moulage, surmoulage et d'injection de polymères, destinées aux secteurs de l'horlogerie, de l'industrie technique et du médical. A ce jour, l'entreprise compte environ 120 collaboratrices et collaborateurs, actifs dans plus de 30 spécialisations différentes. Les femmes représentent 47 % du personnel et les hommes 53 %. Deux hommes et quatre femmes sont employé·e·s à temps partiel.



Par Sabrina Vallat

Responsable des Ressources Humaines
et Secrétaire Générale



Une gestion égalitaire du temps partiel

La politique de Biwi en matière de réduction du temps de travail des hommes est exactement la même que pour les femmes, à savoir que les collaboratrices et collaborateurs peuvent demander en tout temps une réduction de leur temps de travail. Je n'ai pas à ma connaissance de cas où la demande aurait été refusée. Nous attachons une grande importance à l'épanouissement personnel de nos employé·e·s et il est primordial qu'ils·elles puissent avoir un équilibre optimal entre leur vie privée et leur vie professionnelle. Nous prenons donc en compte chaque demande et trouvons une solution satisfaisante aux aspirations des collaboratrices et collaborateurs, tout en restant en adéquation avec les besoins de l'entreprise.

Quand on veut, on peut !

Nous offrons une écoute et une ouverture d'esprit à nos employé·e·s. Les temps partiels ne sont pas toujours évidents à gérer en fonction des départements dans lesquels travaillent les

personnes demandant une réduction de temps de travail. Toutefois, nous nous adaptons et nous organisons en interne afin de trouver des solutions qui conviennent aux deux parties. Je suis partisane de la maxime « Quand on veut, on peut » et je suis convaincue qu'avec de la bonne volonté, on arrive toujours à trouver des solutions ensemble. Il est bien entendu fondamental que nos collaboratrices et collaborateurs se sentent bien dans leur travail et soient également écouté·e·s et considéré·e·s ; la reconnaissance faisant partie de la fameuse pyramide des besoins créée par Maslow. Il est également important de répondre aux sollicitations et souhaits de chacune et chacun.

Les causes du travail à temps partiel

Cette forme de travail possède de multiples facettes, notamment en ce qui concerne les motivations à son origine. Ainsi, on peut travailler à temps réduit pour des raisons familiales, en raison d'un handicap ou d'une formation, afin d'effectuer un passage progressif vers la retraite ; le temps partiel peut être choisi, mais aussi contraint, situation par ailleurs en progression et nommée le sous-emploi. /EGA

Louis Bélet SA à Vendlincourt

Depuis 1948, l'entreprise familiale Louis Bélet SA à Vendlincourt fabrique des outils de coupe, notamment des fraises et des micro-outils pour façonner des objets en métal. Sa clientèle provient des domaines de l'horlogerie, du médical et de l'électronique. L'entreprise se veut performante sur les plans technique, écologique et social.



Entretien avec Arnaud Maître
Directeur

Comment se compose le personnel de votre entreprise ?

Nous employons 100 personnes. Parmi elles, 87 sont des hommes. Treize femmes sont actives principalement dans l'administratif, à l'expédition ou au stockage, et une seule femme travaille à l'atelier. Je regrette qu'elles n'y soient pas plus nombreuses, mais nous ne recevons pratiquement jamais de candidatures féminines qualifiées pour les métiers techniques. Nous veillons par ailleurs à l'égalité salariale entre les femmes et les hommes.

Concernant le taux d'activité, 10 femmes travaillent à temps partiel, entre 60 et 90 %, ainsi que 3 hommes, à 60 et 80 % à l'atelier. Parmi ces 3 collaborateurs, 2 occupent un poste à temps partiel pour des raisons familiales.

Que pensez-vous du travail à temps partiel des hommes ?

Le temps partiel chez les femmes est communément accepté. Pour les hommes, il est moins présent tout simplement parce qu'il y a moins de demandes de leur part. Je pense que la plupart des hommes n'en ont pas envie. Quant au choix de réduire son temps de travail pour s'occuper de ses enfants, l'idée est louable, mais je trouve qu'il est difficile d'avoir un moment de qualité avec eux, notamment lorsqu'on occupe un poste à responsabilités. J'ai tenté de le faire pendant une période pour passer plus de temps avec

mes fils, mais je suis finalement revenu en arrière ; je n'arrivais pas à libérer mes pensées de mes préoccupations professionnelles.

Dans notre entreprise, ce sont les employés qui font la demande d'une réduction du temps de travail. Nous sommes généralement ouverts à leur requête et avons jusqu'à présent répondu positivement. Mais c'est à l'employé concerné de proposer des solutions pour que la transition se passe au mieux. Par ailleurs, pour le bon fonctionnement, nous souhaitons que la personne occupée à temps partiel soit là tous les jours.

Qu'apporte le travail à temps partiel à votre entreprise ?

La plus-value est indirecte, car cela permet de fidéliser notre personnel. Notre politique est d'offrir des conditions de travail souples et d'accepter certaines demandes tout en exigeant de la performance au travail et une bonne passation des tâches avec les collègues qui poursuivent le travail entamé. Dans l'atelier par exemple, la réduction du taux de travail a été discutée et organisée à l'interne. Je ne vois, a priori, pas d'inconvénient majeur au travail à temps partiel. Cependant, pour certains postes, on ne pourrait pas l'envisager.

Le temps partiel à l'Administration cantonale



Par Patrick Wagner

Chef du Service des ressources humaines

Le temps de travail partiel n'est plus vraiment un tabou, quoique. Dans l'Administration cantonale jurassienne, en 2014 et en ce qui concerne les femmes, ce principe est communément admis. Il n'est pas rare non plus que des demandes de baisses de taux soient faites après la naissance d'un enfant. En revanche, cela ne semble pas être le cas chez les hommes. Les clichés auraient-ils la vie dure ?

Il y a tout d'abord lieu d'examiner la réalité statistique. Ainsi, en analysant les données du personnel de janvier 2014 pour tou·te·s les employé·e·s, magistrat·e·s et enseignant·e·s compris·es (Figure 1), on s'aperçoit d'une façon générale que, sur les 2'538 personnes prises en considération, 45 % sont des hommes alors que la majorité des employé·e·s est composée de femmes, au nombre de 1'392, soit 55 %.

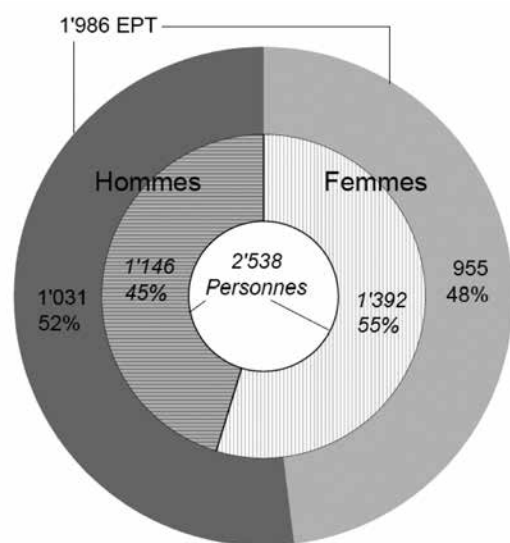


Figure 1: Personnes employées et EPT selon le sexe

Celles-ci ne représentent en revanche que le 48 % des EPT («équivalent plein temps»), les hommes le 52 %, preuve qu'il y a plus de femmes à temps partiel que d'hommes.

Pour terminer ce survol global, ajoutons qu'il y a donc 48 % de personnes, femmes et hommes, travaillant à temps complet dans l'Administration cantonale jurassienne pour 52 % de personnes préférant le temps partiel. Une majorité de femmes (76 %) ont un travail à temps partiel alors qu'une majorité d'hommes (77 %) travaillent à plein temps (Tableau 1). Il n'est en revanche pas possible de

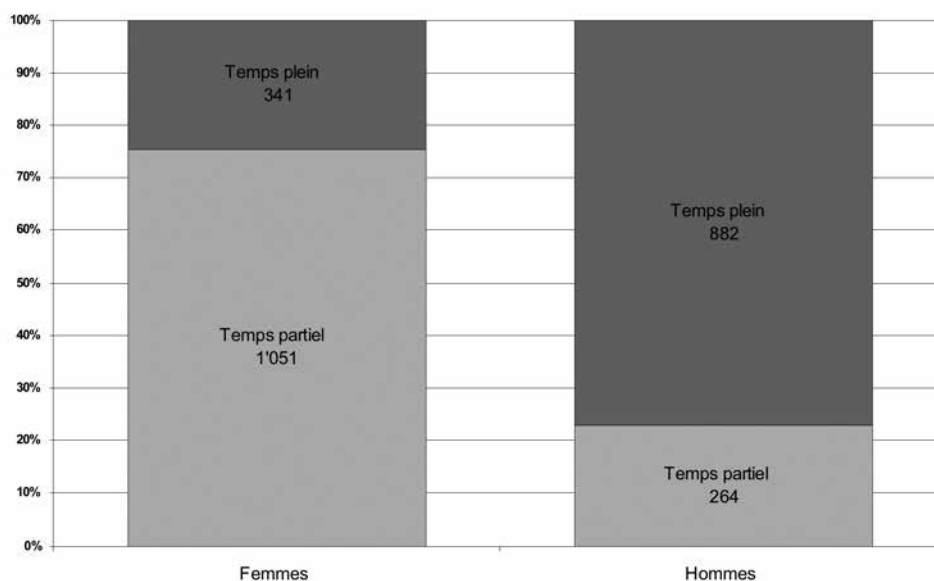


Tableau 1 : Répartition du temps partiel et temps plein selon le sexe

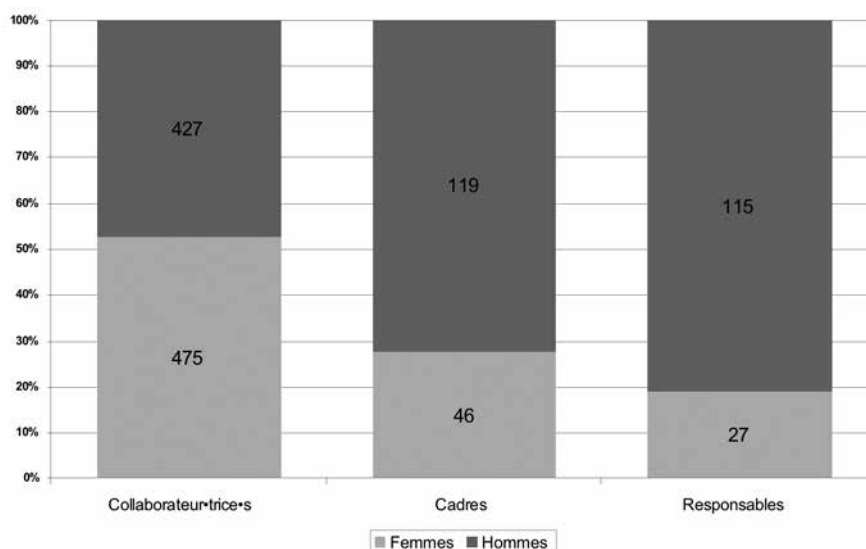


Tableau 2 : Hiérarchie selon le sexe

dégager des tendances, car nous manquons de données sur la durée.

Ces premières informations ne sont certainement pas une surprise et confirment la tendance des années précédentes. Il faut rappeler qu'à ce stade, l'analyse ne fait pas de différence entre enseignant·e·s et employé·e·s ou magistrat·e·s, la loi de septembre 2010 consacrant le principe d'un statut unique pour le personnel de l'Etat.

En revanche, lorsqu'on s'intéresse au lien entre le taux de travail et la hiérarchie, il est utile de séparer les fonctions d'enseignant·e·s des autres catégories d'employé·e·s. Il y a dans ce cas de figure 75 % de collaborateur·trice·s sans responsabilité hiérarchique, 14 % de cadres sans responsabilité hiérarchique et 12 % de respon-

sables hiérarchiques, soit des chef·fe·s d'unités, des responsables de secteurs, des magistrat·e·s ou des ministres (Tableau 2).

Dans ce cas-là également, les proportions entre femmes et hommes sont intéressantes. Serait-il plus difficile pour une femme d'obtenir des responsabilités hiérarchiques? Il est également intéressant de constater que la proportion des enseignants parmi les hommes travaillant à temps partiel est importante (68 %). Ils ne sont plus que 35 % parmi les hommes à plein temps. Cette proportion s'inverse en ce qui concerne les employés et magistrats.

Il faut maintenant se pencher sur la situation des hommes à temps partiel, lesquels représentent le 23 % de la totalité des hommes employés par

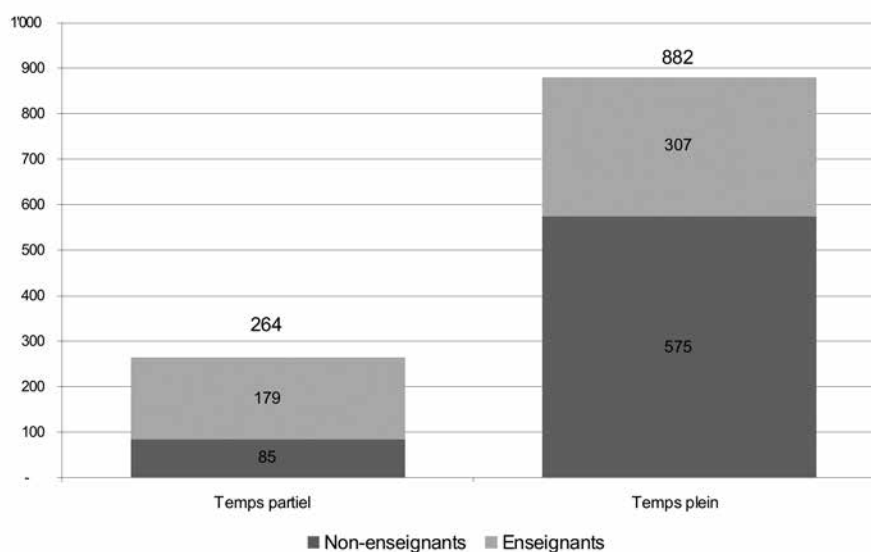


Tableau 3 : Répartition du temps partiel et plein temps masculins selon enseignants ou non-enseignants

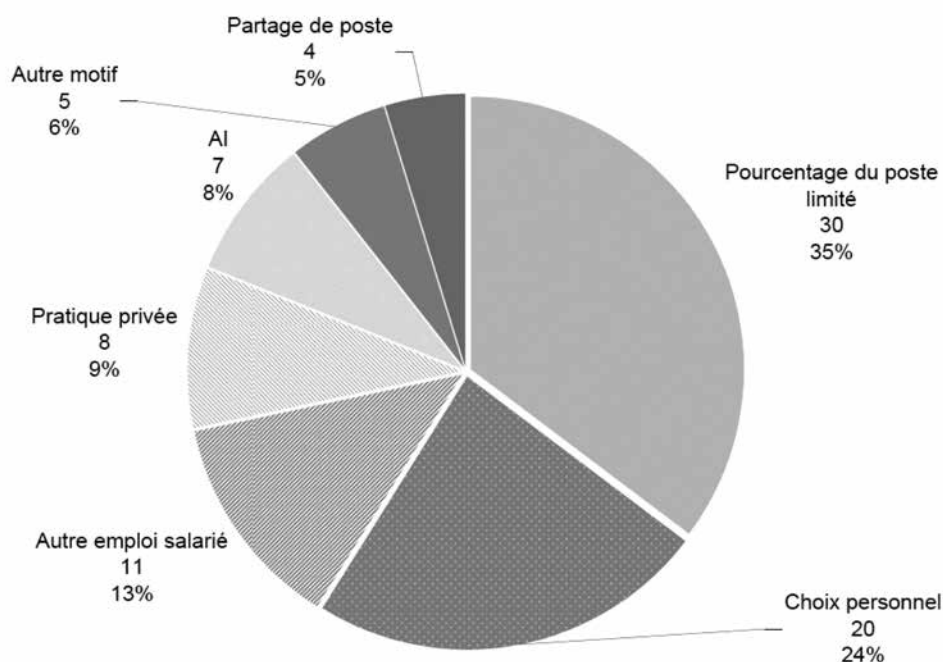


Figure 2 : Motifs du temps partiel des hommes

l'Administration cantonale jurassienne. Il est intéressant de constater que les enseignants travaillant à temps partiel sont plus nombreux que ceux qui travaillent à plein temps. Cette proportion s'inverse en ce qui concerne les employés et magistrats (Tableau 3).

Est-il plus facile de travailler à temps partiel lorsqu'on est enseignant? Le découpage du travail en périodes d'enseignement est certainement une explication. De plus, 84 hommes à plein temps, enseignants compris, disposent de plusieurs contrats, jusqu'à 4 pour certains, dont 5 non-enseignants. Parmi les 264 hommes travaillant à temps partiel, 37 d'entre eux ont plusieurs contrats, parmi lesquels seuls 2 non-enseignants.

Nous terminerons ce tour d'horizon statistique par les raisons de travailler à temps partiel lorsqu'on est un homme. Cette dernière analyse se limite aux non-enseignants (Figure 2). Dans un peu plus d'un tiers des cas, les postes occupés sont simplement limités par l'employeur et travailler à temps partiel ne relève pas d'un choix personnel; la plupart d'entre eux sont des postes à plus de 70 % de taux d'occupation. Seul un petit quart affiche un choix personnel – ou familial – de vouloir travailler moins. Un autre petit quart se partage entre personnes ayant un autre emploi salarié en dehors de l'Administration cantonale ou

une pratique privée. Le partage de poste représente la portion congrue du travail à temps partiel chez les hommes dans l'Administration.

Cela nous amène naturellement à la conclusion de ce rapide survol de la question: il n'y a pas de politique d'encouragement du travail à temps partiel dans l'Administration cantonale jurassienne. Quelques essais de partages de poste ont été faits, mais ils se comptent sur les doigts d'une main; cette pratique est toutefois plus répandue dans l'enseignement.

Nous n'avons pas analysé ici la corrélation éventuelle entre taux d'occupation et absentéisme. Nous sommes pourtant convaincus que, d'une part, l'adaptation du temps de travail favorise une baisse de l'absentéisme, réduit par voie de conséquence le nombre des indemnités journalières et fait ainsi économiser de l'argent à l'employeur, tout en augmentant le bien-être des employé-e-s, tous genres confondus.

D'autre part, nous sommes aussi convaincus que le travail à temps partiel et le partage de poste jusqu'aux plus hauts niveaux hiérarchiques favorise l'emploi des femmes, des femmes cadres en particulier. D'autres entreprises ou organisations privées ou publiques le pratiquent avec succès. Qu'attendons-nous?

L'Association HR Jura-Bienne

L'Association HR Jura-Bienne a pour but de faire progresser les techniques de gestion des ressources humaines à travers le débat, l'échange d'expériences et la diffusion d'idées. Elle comprend plus d'une centaine de membres, collectifs ou individuels, auquel-le-s est proposé un programme de conférences, formations et visites.

HR

JURA-BIENNE

Entretien avec Nicole Ventura-Montavon

Présidente de HR Jura-Bienne et
Directrice des ressources humaines de la
Fondation pour l'Aide et les Soins à domicile



Le comité HR Jura-Bienne est-il concerné par le sujet du temps partiel des hommes?

Selon les situations vécues par les membres du comité dans leur entreprise et contrairement aux idées reçues, beaucoup d'hommes demandent à réduire leur taux de travail, mais dans le but de préparer gentiment leur retraite; la préretraite étant un passage essentiel à leur nouvelle vie. Toutefois et jusqu'à présent, le temps partiel chez les hommes n'a pas été un thème de discussion dans notre association, mais pourrait le devenir. Nous l'abordons de manière indirecte au travers de la question des modalités du travail flexible, qui doit en effet être ouvert aux hommes.

Pensez-vous qu'il soit plus compliqué pour un homme que pour une femme d'opter pour le temps partiel?

En ce qui concerne l'employeur, pas du tout. Ce choix serait plutôt dépendant de la situation financière et des mœurs de chacun et chacune, c'est-à-dire de l'éducation reçue par rapport aux préjugés. Selon ceux-ci, il incombe à l'homme d'être le pourvoyeur de la famille parce qu'il a fait des études lui permettant d'avoir un salaire convenable et, par conséquent, de faire vivre sa famille confortablement. J'ai toutefois l'impression que de plus en plus de jeunes hommes

acceptent volontiers de travailler à un taux réduit pour laisser leurs épouses ou compagnes, qui bénéficient à la fois d'une bonne formation et d'un bon salaire, de s'épanouir professionnellement. D'un commun accord, l'homme opte alors plus facilement pour du temps partiel.

Voyez-vous des désavantages au travail à temps partiel?

Hormis les fonctions pour lesquelles le temps partiel n'est pas applicable, je n'en vois pas vraiment, si ce n'est que l'employé-e tout comme l'employeur se doivent de négocier une bonne organisation du travail. Flexibilité et disponibilité sont des avantages très appréciés des personnes qui choisissent de travailler à temps partiel, car cela leur laisse bien du temps pour leur vie privée. La flexibilité est également très appréciable pour l'employeur qui doit cependant veiller à ce que les activités extra-professionnelles, pas toujours liées à la famille, ne prennent pas le dessus sur l'activité professionnelle. Ce qui est parfois le cas, notamment pour les personnes actives à temps partiel. Mais cela ne remet en aucun cas en cause le temps partiel.

Contrairement à ce que l'on pourrait croire, employer des personnes à temps partiel ne coûte pas plus cher. Il y a en effet un peu plus de travail pour la gestion du personnel, mais l'on s'y retrouve. Par exemple, les personnes occupées à temps partiel sont plus flexibles pour remplacer un·e collègue.

Quelle place est accordée au temps partiel à la Fondation pour l'Aide et les Soins à domicile, l'institution dans laquelle vous travaillez?

Le temps partiel est une modalité de travail fréquente dans notre institution. Le taux moyen d'occupation des employé·e·s est de 64 %, y compris les membres de la Direction. Plus de la moitié des 373 employé·e·s est à temps partiel, parmi lesquelles 4 hommes, sur les 10 qui sont employés. Dans le domaine des soins, il est difficile de remplir un taux de 100 %, donc d'occuper une personne une journée entière : la plupart des soins se font le matin et physiquement et psychologiquement ce travail est pénible, même s'il offre une palette de possibilités. Il faut savoir qu'en fonction des situations, nous sommes toujours disposés à réduire ou augmenter un temps partiel, momentanément, mais n'entrons pas en matière pour des taux en dessous de 40 %. En ce qui concerne le temps partiel pour les hommes, il faut savoir que notre institution ne traite pas leurs demandes différemment de celles des femmes.

Les différences sectorielles et régionales du temps partiel

Les différences entre les branches économiques sont liées à la sexuation des domaines. Ainsi, le secteur tertiaire, contrairement au secondaire, offre plus d'emplois à taux réduit et notamment dans les secteurs où les femmes sont bien représentées.

Par ailleurs, selon les chiffres de 2005, dans les cantons latins, les femmes travaillent moins souvent à temps partiel que dans les cantons alémaniques. /EGA

Le temps partiel, une modalité de travail sexuée

La caractéristique la plus marquante du temps partiel est que c'est une forme de travail très nettement sexuée, puisqu'il est principalement féminin. Les hommes intègrent davantage que les femmes le monde de l'emploi. Trois quart des hommes en âge de le faire exercent une activité professionnelle ou sont en recherche d'emploi, contre deux tiers des femmes.

Sachant cela, 58 % des femmes exerçant une activité professionnelle sont à temps partiel, alors que chez les hommes, ils sont 14 %. Et sur quatre personnes travaillant à temps partiel, 3 sont des femmes. Ces chiffres montrent l'ampleur de la féminisation du travail à temps partiel.

Les raisons de la féminisation du temps partiel sont à trouver dans la répartition du travail rémunéré (emploi) et non rémunéré (travail domestique et éducatif) entre femmes et hommes, puisque ce sont les femmes qui accomplissent la majeure partie du travail domestique et familial. /EGA

d'égal à égale!

Le partage de poste, une forme de temps partiel



Entretien avec Anne-Marie Van Rampaey

Directrice des ressources humaines du Centre suisse d'électronique et de microtechnique (CSEM) à Neuchâtel

Le CSEM est un centre d'innovations technologiques composé de 430 personnes, dont plus de 70 % d'ingénieur·e·s. En matière d'égalité femmes - hommes, le CSEM a mis en place des actions concrètes, telles que : temps partiel pour les hommes et les femmes, cadres ou non cadres, possibilités d'horaires flexibles harmonisant la vie professionnelle et la vie privée, partage de poste et télétravail. Le CSEM a également créé une crèche d'entreprise qui a fêté ses 10 ans l'année dernière. Il a de plus obtenu le Prix suisse d'éthique en 2005 et le Prix égalité en 2008.

Qu'est-ce que le partage de poste ?

Je reprendrai la citation du tout nouveau site www.go-for-jobsharing.ch officialisé il y a quelque temps : « Deux expertises au prix d'une ! »



Et quelle expérience en avez-vous faite au sein du CSEM ?

Le partage de poste ou jobsharing a été introduit au CSEM en 2003 suite au congé maternité de l'une de mes assistantes, Florence. Cette dernière souhaitait reprendre son activité idéalement à 60 % après son retour de congé maternité. Tout en évitant de pénaliser mon équipe, j'ai opté pour une variante permettant de créer un nouveau poste à 40 %. En tant que manager, j'ai cherché une solution de manière à garder les

Définitions du partage de poste

Le site www.go-for-jobsharing.ch est destiné à promouvoir le partage de poste et à informer de ses spécificités. Il définit le terme partage de poste ou *jobsharing* comme se référant « à deux ou plusieurs employé·e·s partageant un poste à plein temps avec des activités interdépendantes et une responsabilité commune ». Selon ce même site, le partage de poste peut s'adapter aux positions à haute responsabilité, incluant la gestion de personnel (*Topsharing*). Le partage de poste peut être fractionnable en mi-temps indépendants, avec une certaine complémentarité entre les personnes (*Jobsplitting*). Il peut également être articulé sur l'interchangeabilité des travailleuses et travailleurs (*Jobpairing*), selon deux formes différentes : la forme « pure », c'est-à-dire qu'un seul contrat lie l'employeur et deux travailleuses ou travailleurs et le travail se répartit entre deux partenaires substituables avec une continuité sur tous les dossiers ; la forme « hybride », repose sur deux contrats individuels de travail et s'organise par une allocation informelle de dossiers. C'est la forme la plus répandue actuellement. /EGA

compétences de mon assistante, une perle rare. Rien d'original me direz-vous ? La particularité de partager son poste avec un alter ego a engendré l'engagement d'une autre personne à 50 % pour que toutes les deux puissent se voir un matin par semaine.

Les conditions préalables requises consistent avant tout à faire preuve de bonne volonté, à accepter un effort en matière de management au départ et à considérer les deux personnes de la même manière. Les personnalités ayant des valeurs communes sont aussi la clé du succès d'une telle aventure.

Cette modalité de travail apporte-t-elle une plus-value à votre entreprise ?

Oui, très clairement ; et pour le manager et pour les personnes concernées qui peuvent exercer une activité passionnante, être reconnues pour leurs compétences sans concurrence et dans un esprit de respect mutuel.

Selon vous, le partage de poste contribue-t-il à l'égalité entre femmes et hommes ?

Oui, il permet à des femmes d'occuper des postes à responsabilités aussi à temps partiel. Un homme dont l'épouse s'épanouit dans son travail tout en ayant un salaire équitable, partagera peut-être plus volontiers les tâches domestiques... Nous n'avons pas de binômes femme/homme pour l'instant. Mais la voie est libre ; aux hommes de l'envisager.

d'égal à égale!

Je concilie emploi et famille.

Témoignages d'hommes travaillant à temps partiel



Entretien avec Jean-Luc Mougnot

Préparateur d'outillage de production à 80 %, BIWI SA

Pour quelle raison avoir choisi de travailler à temps partiel ?

J'ai réduit mon activité à 80 % en septembre 2012. La raison principale de la diminution de mon temps de travail, à savoir un 80 %, m'a été dictée par le fait que je ne voyais pas grandir mon fils qui avait 6 ans à ce moment-là. Je suis un travailleur frontalier ; je me lève à 4h30 le matin et rentre à la maison vers 18h15. Les journées sont particulièrement longues et je n'avais qu'une heure à consacrer à mon enfant.

Je voulais avoir le plaisir de préparer le déjeuner du matin pour lui, de le lever et l'accompagner à l'arrêt de bus pour son départ à l'école ; de le retrouver pour le midi, partager le repas avec lui et surtout avoir du temps à sa sortie d'école, notamment en été.

Le vendredi me paraissait le jour le plus judicieux. Je ne pénalisais pas trop mon entreprise, cela me permettait durant le temps d'école de faire des travaux d'entretien de la maison et ainsi dégager du temps pour la famille le week-end.

Comment se sont déroulées les démarches avec votre employeur ?

Le poste que j'occupe chez Biwi est un poste double, dans le sens où je travaille avec un collègue, avec lequel nous nous partageons la charge de travail tout en étant complémentaires. Après discussion avec ce dernier et en standardisant certaines opérations, j'ai demandé à mon responsable si c'était possible de travailler à 80 %. Cela n'a pas posé de problème dans le sens où il y avait toujours une personne pour assurer le poste de travail.

Quelles répercussions concrètes la réduction de votre activité professionnelle a-t-elle aujourd'hui sur l'organisation de votre vie de famille ?

Ma compagne gère une pension canine et un élevage canin. Les fins de semaine sont des moments de grande activité. Comme je suis là les vendredis, elle peut gérer différemment sa clientèle, puisque c'est moi qui assure le réveil, les repas, l'heure de la sortie d'école. Je peux même participer aux entretiens avec la maîtresse d'école de mon fils, puisque nous pouvons programmer ces entretiens le vendredi, chose qui était impossible avant. Cela permet également de gérer plus facilement les rendez-vous chez le médecin, le dentiste, etc.

Quelle a été la réaction de votre entourage ?

A 54 ans, on ne se pose plus trop de questions. La carrière est bien entamée ; elle tend vers la retraite. Ce sont mes collègues qui m'envient lorsque je les salue le jeudi soir en leur souhaitant une bonne fin de semaine. C'est une décision qui a été mûrement réfléchie. Ma famille et mes ami·e·s ont bien compris les raisons qui m'ont incité à réduire mon temps de travail.

Voyez-vous d'autres avantages à travailler à temps partiel ?

Moins de fatigue, plus de relationnel avec notre fils, la possibilité d'être en contact avec sa maîtresse d'école, plus de temps à partager en famille et moins d'impôts à payer.

Et les inconvénients ?

Il ne faut pas le négliger : une perte de salaire conséquente.

Entretien avec Raphaël Noirat

Opérateur sur commandes numériques à 80 %, Louis Bélet SA



Qu'est-ce qui vous a amené à réduire votre taux de travail ?

La naissance de notre enfant a évidemment changé la donne sur notre taux d'activité, puisque nous travaillions, mon épouse et moi-même, tous deux à 100 %. Il a ainsi fallu adapter les horaires de travail avec la venue de notre fille. Mon épouse bénéficiant d'un revenu plus élevé que le mien, la décision de réduire mon taux de travail s'est quasiment imposée. De plus, comme il s'agit de notre premier enfant, je suis ravi de profiter de ce temps libre pour m'en occuper tous les après-midis. A noter que le matin et jusqu'à midi, c'est une «maman de jour» qui prend en charge notre enfant. Mais nous sommes heureux de nous retrouver tous les trois pour le repas de midi.

Comment votre entreprise a-t-elle réagi à votre demande de réduction du temps de travail de 100 % à 80 % ?

Elle a très bien réagi. Cela s'est fait très facilement. La demande a été faite à mon chef d'atelier avec lequel j'en ai discuté. Je peux vous dire qu'en deux semaines seulement tout s'est mis en place. Mon 20 % a été réparti entre mes collègues d'atelier sans qu'ils souffrent d'une surcharge de travail. Nous avons toutefois convenu qu'en cas de période chargée, je me tiendrais à disposition à 100 % pour donner un coup de main, ainsi que pour relancer ou arrêter des machines, certains samedis. Il faut savoir, je pense, trouver des compromis.

Comment ont réagi vos collègues ; est-ce que cela les a tentés également ?

Il y a bien sûr eu quelques taquineries et cela surtout lorsqu'on ne travaille qu'avec des hommes et dans un milieu d'hommes. J'ai entendu des choses comme « Tu fais la nounou ? ». Mais rien de bien méchant en réalité. Sont-ils tentés tout comme moi à diminuer leur activité ? A vrai dire, je n'en sais rien, puisqu'il y a quand même pas mal de travailleurs frontaliers dans l'entreprise. Chez eux, ce serait plutôt leur femme qui aurait diminué leur taux de travail. Il

est vrai que quelques-uns se sont enquis de savoir comment la direction avait réagi à ma demande. N'oublions pas que je travaille à la production, un monde masculin et bien machiste. Toutefois, je dois remercier mon employeur et mes collègues qui ont permis que ce projet se concrétise.

Quels sont selon vous les désavantages à travailler à temps partiel ?

Je n'en vois pas vraiment si ce n'est le revenu qui diminue un peu et quelques pertes au niveau des cotisations sociales, mais j'y gagne tellement en qualité de vie. Mais n'analysons pas tout sous l'angle financier. Après tout, je n'ai cédé que 20 % de mon activité. Il est vrai que pour que je réduise davantage mon horaire de travail, il me faudrait une bonne raison. A l'heure actuelle, le problème ne se pose pas. Tout se passe bien avec la garde de notre fille et mon travail. Les après-midis me permettent entre autres choses de faire le ménage et de préparer les repas. C'est d'ailleurs toujours moi qui cuisine. Finalement, c'est très appréciable pour mon épouse qui se consacre à sa famille dès son retour du travail.

Si vous aviez eu le même salaire ou un salaire plus élevé que votre épouse, auriez-vous eu la même démarche ?

Les circonstances ont fait que nous avons pris cette décision à ce moment-là. En premier lieu, mon épouse avait demandé à son employeur de pouvoir effectuer du télétravail, une pratique pas encore très courante. Comme la réponse a été négative, nous avons alors envisagé la solution actuelle. De toute évidence, il fallait s'occuper de notre enfant. Même avec des salaires égaux, je pense que je l'aurais quand même fait parce qu'il est préférable pour la carrière de mon épouse qu'elle ne réduise pas son activité.

Entretien avec Sébastien Gyger

Infirmier à 90 %, Fondation pour l'Aide et les Soins à domicile

Pourquoi avoir choisi le temps partiel ? Quels avantages vous offre-t-il ?

Etant récemment devenus parents d'une petite fille, nous avons décidé avec mon épouse de réduire nos taux d'activité respectifs. Pour ma part, la décision n'a pas été un sacrifice ; je dirais même le contraire. En effet, cette réduction me libère un après-midi où je contribue aux tâches ménagères et cela me permet également de passer un moment privilégié, seul avec ma fille, ce qui renforce le lien père-fille. Ça me permet également, quand cela est possible, de m'adonner à l'équitation.

Comment votre employeur a-t-il réagi à votre demande de temps partiel ?

Il a très bien réagi. J'ai tout d'abord fait part de mon désir de réduire mon taux de 10 % auprès de ma supérieure directe. Ensuite, pour officialiser ma demande, j'ai simplement adressé une lettre à la directrice des ressources humaines qui m'a donné son accord. Je pense que le milieu dans lequel je travaille permet davantage aux employés le temps partiel en comparaison à d'autres domaines. A noter que ma réduction de 10 % a pu être répartie sans problème entre mes collègues et cela sans pour autant augmenter leur charge de travail.

Vous travaillez dans un milieu majoritairement féminin. Comment cela est-il perçu ?

Les milieux des soins, de l'humanitaire ou le milieu hospitalier en général m'ont toujours intéressé et c'est très naturellement que mon choix professionnel a été accepté sans réticence par mon entourage. En ce qui concerne la baisse du taux d'activité, cela sonne comme une nouveauté. Mon père ayant un poste à responsabilités qui lui permettait largement de subvenir aux besoins de la famille, il n'a jamais envisagé de réduire son temps de travail. Les mœurs de l'époque n'encourageaient pas cette modalité et le schéma familial traditionnel était très ancré au sein des familles. Je reste toutefois convaincu que la pratique du temps partiel chez les



hommes deviendra une pratique courante pour les générations futures.

Quelles conséquences le temps partiel a-t-il sur l'organisation de votre vie familiale ?

Il est clair que l'arrivée de notre enfant, associée aux particularités horaires de notre métier, a demandé une attention. En effet, ma femme et moi travaillons dans le même milieu, les soins à domicile. C'est un métier qui impose et permet une certaine flexibilité. Pour ce qui est de la garde de notre petite fille, il a fallu conjuguer entre entourage familial et une « maman de jour » qui, je le précise, est une alternative moins onéreuse et beaucoup plus conciliante par rapport à la crèche. Nous avons donc pu trouver un arrangement avec nos employeurs respectifs, puisque ma femme a elle aussi baissé son taux d'activité à 60 %.

Seriez-vous prêt à baisser davantage votre taux d'activité si votre épouse manifestait le désir d'augmenter le sien ?

Honnêtement, je ne me verrais pas abaisser mon taux d'activité en dessous de 80 %. Non pas que je n'éprouve pas de plaisir à m'occuper de ma fille, mais par peur de m'ennuyer à la maison. De plus, j'ai toujours aimé travailler à 100 %. Il ne faut pas négliger qu'à une réduction du taux d'occupation correspond une réduction de salaire. Et je ne souhaiterais pas voir diminuer ma qualité de vie.

Les pères et le temps partiel

L'objectif de la conciliation entre emploi et famille est la principale motivation du travail à taux réduit. La proportion d'hommes qui s'engagent dans les tâches de la vie familiale en réduisant leur taux d'activité est en légère progression. En 2012, 9,2 % des pères ayant un enfant de moins de 7 ans travaillent à temps partiel ; cette proportion tombe à 6,3 % pour les pères d'enfants entre 7 et 14 ans. Ils optent la plupart du temps pour des taux d'occupation élevés. /EGA

Réduire son taux d'activité pour plus de « parentalité »



Par Gwenäelle Kobylansky

Membre du comité de l'Association jurassienne pour la coparentalité, AJCP

L'Association jurassienne pour la coparentalité œuvre pour que chaque enfant puisse avoir une place équilibrée auprès de ses deux parents. Elle promeut l'égalité et la corresponsabilité parentale dans l'intérêt de l'enfant, notamment lors de situations conflictuelles telles que divorce ou séparation, en contribuant entre autres à faire évoluer la législation. Elle offre écoute, conseils et accompagnement individuels, mais également un groupe de parole « Papa contact ». L'association est active dans le Jura, le Jura bernois et Bienne.

Le travail des hommes à temps partiel, tabou en passe d'être brisé, est loin des clichés de l'homme « entretenu par sa femme » ou « incapable de gagner sa vie ». De plus en plus de couples font le choix d'un vrai partage des tâches, qu'elles soient financières, ménagères ou familiales. A l'Association jurassienne pour la coparentalité (AJCP), nous nous battons depuis des années pour que cela devienne une pratique courante et pas seulement pour les papas divorcés. Rappelons que notre but est l'égalité dans l'exercice de la parentalité, égalité qui n'est possible que si les autres tâches (financières et ménagères) sont également partagées.

Le tableau d'une nouvelle répartition

Après une petite enquête, voici quelques conséquences du travail à temps partiel des hommes.

Monsieur : il a un contact régulier et de qualité avec ses enfants, ce qui est le rêve de la plupart des pères. Etonnamment, beaucoup d'hommes travaillant dans le secteur tertiaire aiment les tâches ménagères, car « on voit un résultat », disent-ils. Il est vrai qu'une maison propre ou un bon repas est plus agréable à regarder qu'un bilan d'expert-comptable... La plupart se sentent également valorisés, car le fait de partager la responsabilité de la prospérité financière ET des tâches ménagères et éducatives les font passer

du statut de « porte-monnaie » à celui de partenaire indispensable à tous les niveaux.

Enfants : ils voient leur père plus souvent, car il est plus disponible. Le cas classique du père travaillant à 100 %, rentrant épuisé du travail à 19h00, les enfants allant au lit une demi-heure plus tard, est remplacé par un papa de bonne humeur qui donne un coup de main pour les devoirs, a encore du temps pour faire une partie de baby-foot, ou cuisiner, bref, pour participer à la vie de famille également en semaine.

Madame : un changement radical. Monsieur participant aux tâches ménagères, elle n'a plus l'impression d'être une « femme de ménage gratuite » ; comme il sait, pour le faire régulièrement,

Les facteurs d'engagement des pères dans les tâches parentales

Les pères de nationalité étrangère s'engagent davantage auprès de leurs enfants que les pères suisses. Le fait de travailler à temps partiel est également un facteur d'investissement parental, particulièrement à moins de 70 %. Il en va de même pour le fait d'avoir un emploi avec des horaires standards, jamais le samedi. La situation de la mère y contribue aussi. Ainsi, si elle travaille entre 50 et 89 %, les pères prennent plus en charge leurs enfants que ceux dont la partenaire n'a pas d'activité professionnelle ou travaille à plein temps. Enfin, plus l'enfant est jeune, plus le père s'occupera de lui. /EGA

que nettoyer la salle de bain n'est pas l'occupation de rêve, il a plus de compréhension et de respect pour sa femme, si après une journée à la maison elle est fatiguée ou de mauvaise humeur. Le cliché « Monsieur s'éreinte à gagner de quoi nourrir sa famille pendant que Madame se la coule douce à la maison » est éliminé et par là même, la cause de beaucoup de disputes. N'étant plus épuisée en permanence par la triple charge « ménage + enfants + métier », Madame n'est plus obligée de sacrifier sa carrière pour tenter de sauvegarder sa santé et l'équilibre familial. Elle peut aussi envisager des postes à responsabilités avec haut pourcentage, sachant qu'elle peut laisser les enfants et le ménage à son mari.

Vie de couple : avec ou sans enfants, Monsieur et Madame ont plus de temps l'un pour l'autre. En cas de tensions ou de problèmes, ils ont plus de temps, plus d'énergie et surtout l'esprit plus libre pour chercher des solutions.

Les conséquences d'une implication concrète des pères en cas de séparation ou divorce

Pour mieux illustrer mon propos, je vais décrire deux cas concrets :

Couple traditionnel : Monsieur travaille à 100 %, Madame est au foyer, ils ont 4 enfants. Madame a arrêté de travailler après la naissance du premier, Monsieur gagnant largement sa vie. Seulement, ils sont en instance de divorce. Madame est toujours au foyer, Monsieur paye une pension énorme pour les enfants et pour elle. Il n'a pas de problèmes financiers, mais il en aurait s'il réduisait son pensum. Madame a de la peine à joindre les deux bouts, car elle tient à ce que les enfants fassent beaucoup d'activités extra-scolaires. Etant peu qualifiée et ayant une grosse charge familiale, il lui est très difficile d'envisager de travailler. Et, tant qu'elle ne travaille pas, Monsieur ne peut pas réduire la pension, ni son temps de travail, ce qui lui permettrait de l'aider. Cercle vicieux qui n'existerait pas si dès le début Monsieur avait réduit son pensum et Madame conservé son emploi. N'oublions pas qu'une fois les enfants partis, Madame ne touchera plus de pension pour eux et ce qu'elle recevra peut-être encore ne lui permettra certainement pas de vivre décemment. Quant à recommencer à travailler à près de 60 ans...

Couple bourgeois contemporain (selon la terminologie de l'OFS) : Monsieur travaille à 100 % dont 25 % à domicile. Madame est indépendante, avec un pensum d'environ 40 %. Leurs heures de travail sont irrégulières. Ils sont mariés. Ils se partagent les tâches ménagères et éducatives de leur enfant et contribuent tous deux aux besoins financiers du ménage. En cas de divorce, Monsieur devrait probablement aider un peu Madame financièrement, mais étant déjà sur le marché du travail dans sa branche, elle pourrait à moyen terme augmenter ses revenus sans trop de difficultés. Elle est donc autonome et se sent valorisée. Monsieur ne se fait pas de souci pour l'avenir de sa famille, s'il venait à décéder ; de plus, l'enfant passe beaucoup de temps de qualité avec ses deux parents.

Que fait l'AJCP ?

Dans son travail d'accompagnement de couples en crise, l'AJCP signale systématiquement la possibilité de la garde partagée et des avantages pour les deux parents, des moyens d'y parvenir, sans oublier la médiation. Rappelons que ce mode de partage des devoirs parentaux est le moins traumatisant, qu'il assure un contact régulier avec les deux parents, donc un meilleur équilibre psychologique de nos petits (et grands), et surtout une déculpabilisation. Sur le site de www.gecobi.ch (« responsabilité parentale » puis « résidence alternée »), on peut trouver d'excellents articles sur ce sujet, exemples concrets à l'appui. Or, comment veut-on promouvoir sérieusement la résidence alternée si Monsieur, en permanence absent puisque travaillant à 100 %, doit engager une baby-sitter lors de ses jours de garde ? Si les deux parents travaillent à 60-80 %, il est plus facile de trouver des solutions satisfaisantes pour tout le monde. Lors de ma petite enquête, j'ai pu remarquer que dans les entreprises où les femmes touchent le même salaire que les hommes, elles sont plus enclines à continuer de travailler tout en ayant des enfants.

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



Par Markus Theunert

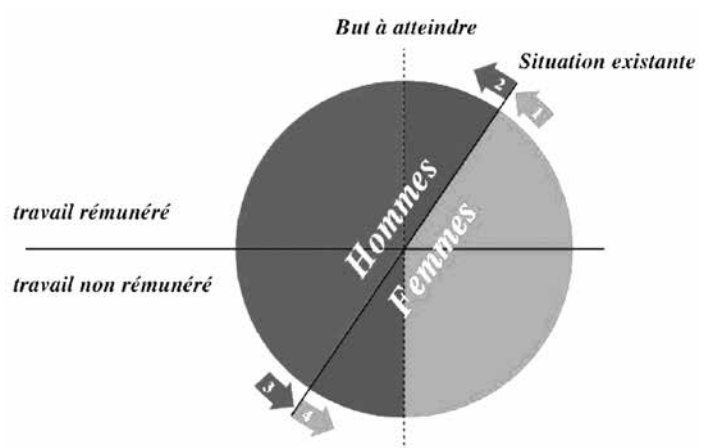
Président de masculinities.ch, Association faîtière suisse des organisations masculines et paternelles

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.

Références utiles

Bureau de l'égalité entre femmes et hommes

2, Rue du 24-Septembre
2800 Delémont
032 420 79 00
egalite@jura.ch
www.jura.ch/egalite

Service des ressources humaines de la République et Canton du Jura

2, Rue du 24-Septembre
2800 Delémont
032 420 58 80
secr.srh@jura.ch
www.jura.ch/srh

Conférence suisse des déléguées à l'égalité

www.equality.ch

HR Jura-Bienne

www.hrjurabienne.ch

Association jurassienne pour la coparentalité

www.crop.ch/ajcp-accueil.html

Association masculinités.ch

www.masculinites.ch
www.teilzeitmann.ch
www.teilzeitkarriere.ch

Site Go-for-jobsharing. Share and win

www.go-for-jobsharing.ch

Guide pratique

Le Jobsharing. Deux expertises pour le prix d'une.

Outil de sensibilisation Profil+

www.profil-plus.ch

**Oser la conciliation
famille-travail
pour jeunes hommes**

Vous trouverez plus de 2300 ouvrages de la médiathèque du Bureau de l'égalité à la Bibliothèque cantonale du Jura

Hôtel des Halles
2900 Porrentruy
T 032 420 84 10 ou 420 84 00
bibliotheque.cantonale@jura.ch
www.jura.ch/occ/bicj

Bibliographie

Travailler à temps partiel. Une chance pour les femmes et les hommes, Jürg Bailod (Ed.), Réalités sociales, Lausanne, 2006.

Ci-dessous les sources des textes encadrés figurant dans la publication :

Le travail à temps partiel en Suisse, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2006.

Les pères engagés dans la sphère domestique et familiale. Module sur le travail non rémunéré 2010 de l'enquête suisse sur la population active, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2013.

Vers l'égalité entre femmes et hommes.

Situation et évolution, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2013.

Le marché du travail en comparaison internationale. Les marchés du travail de la Bulgarie et de la Roumanie – nouveaux Etats membres de l'UE – en comparaison européenne, Office fédéral de la statistique, Neuchâtel, 2008.

Atlas suisse des femmes et de l'égalité.

Concilier travail et famille
http://www.bfs.admin.ch/bfs/portal/fr/index/regionen/thematische_karten/gleichstellungsatlas/vereinbarkeit_von_familie_und_erwerbsarbeit.html

Les assurances sociales et le travail à temps partiel.

Informations utiles à toutes les personnes qui travaillent à temps partiel et assument la garde d'enfants ou l'assistance de parents, Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes, Berne, 2008.

d'égal à égale!

Cette publication vous intéresse ?

Adressez-nous un courriel à egalite@jura.ch en mentionnant vos coordonnées ou remplissez le coupon ci-dessous et retournez-le à l'adresse indiquée. La publication est gratuite.



Affranchir
s.v.p

Oui, je désire recevoir les prochains numéros d'égal à égalE!

Veuillez noter mon changement d'adresse

Nom :

Prénom :

Rue :

NPA Localité :

Bureau de l'égalité
2, rue du 24-Septembre
2800 Delémont

d'égal à égale!



BUREAU DE L'ÉGALITÉ DE LA RÉPUBLIQUE ET CANTON DU JURA

2, RUE DU 24-SEPTEMBRE • CH-2800 DELÉMONT • T +41 32 420 79 00 • F +41 32 420 79 01
WWW.JURA.CH/EGA • EGALITE@JURA.CH