

**Zeitschrift:** D'égal à égale!  
**Herausgeber:** Bureau de l'égalité de la République et Canton du Jura  
**Band:** 14 (2014)  
  
**Rubrik:** Des avantages pour les entreprises jurassiennes

### **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:** 30.04.2026

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

# 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.**

**BIWI**  
RUBBER · PLASTIC · SILICONE

### 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 %.

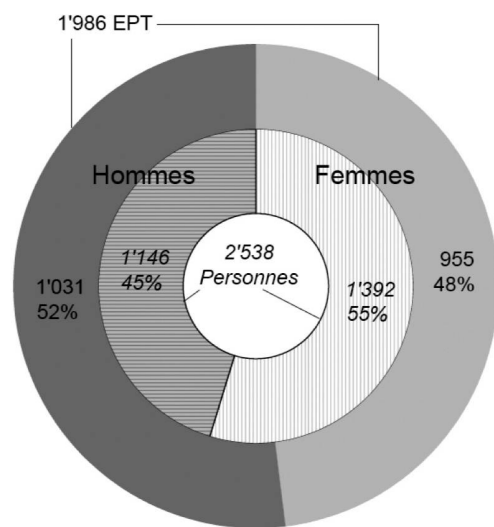


Figure 1 : Personnes employées et EPT selon le sexe

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

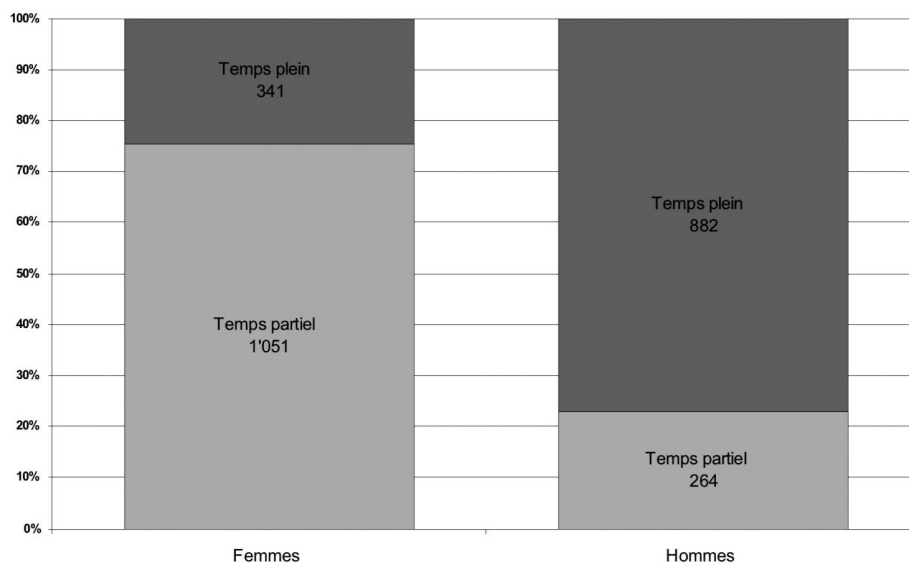


Tableau 1 : Répartition du temps partiel et temps plein selon le sexe

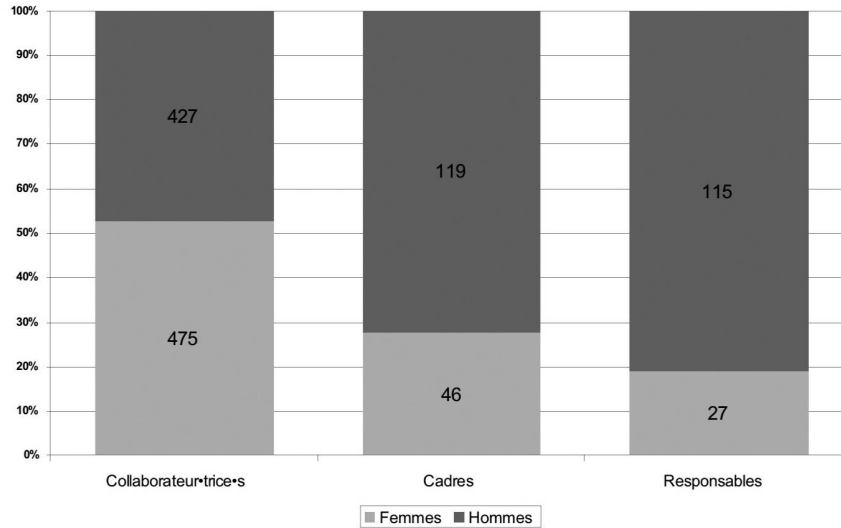


Tableau 2: Hiérarchie selon le sexe

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

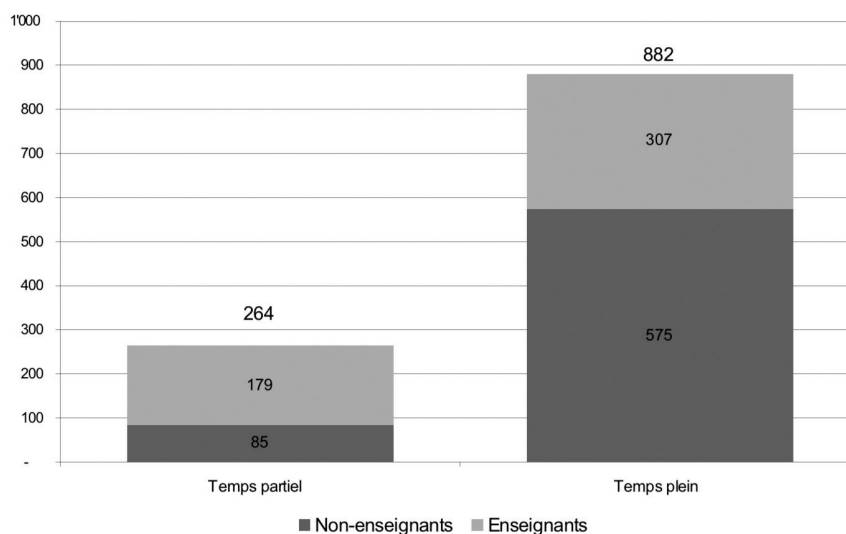


Tableau 3: Répartition du temps partiel et plein temps masculins selon enseignants ou non-enseignants

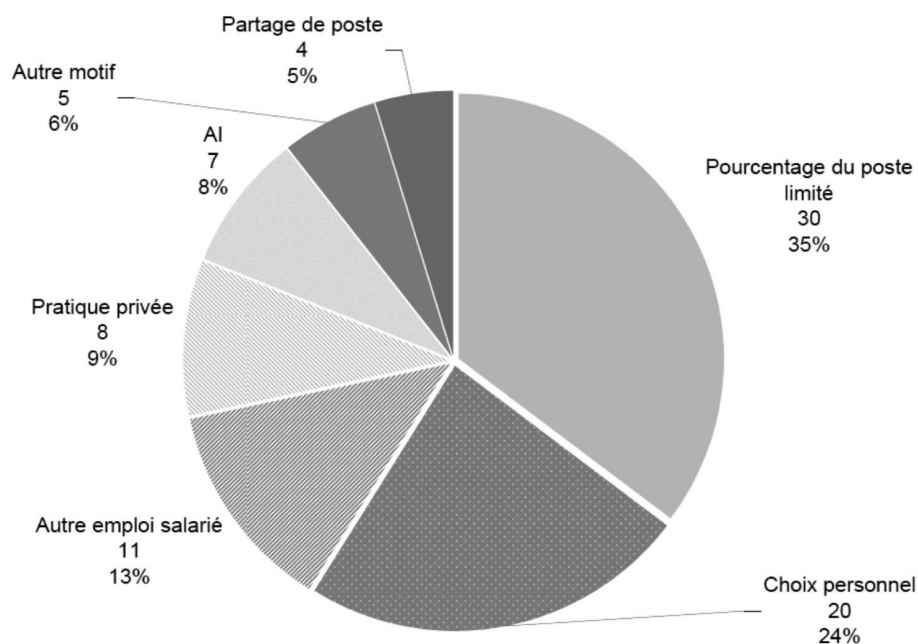


Figure 2 : Motifs du temps partiel des hommes

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 lequel·le·s 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](http://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](http://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!