

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

Artikel: L'Association HR Jura-Bienne
Autor: Ventura-Montavon, Nicole
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-976403>

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>

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!