

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

Artikel: Le partage de poste, une forme de temps partiel
Autor: Rampaey, Anne-Marie Van
DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-976404>

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>

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!