

# **Guide du temps partiel**

**Instruments d'évaluation  
en matière de travail à temps  
partiel, notamment au niveau  
des postes de cadre.**

**Pour une répartition plus juste  
du travail entre les hommes  
et les femmes.**

# Structure et contenu du « guide du temps partiel »

## Analyse des tâches

L'analyse des tâches est essentielle pour déterminer si un poste peut être fractionné ou non et connaître sa configuration idéale. Repourvoir un poste, c'est en effet l'occasion de repenser l'organisation du travail, qui peut très bien ne plus correspondre entre-temps aux exigences de l'employeur. Les formulaires proposés permettent en ce sens de comparer de manière simple, pour un domaine d'activité donné, la situation actuelle avec le profil idéal et ainsi de procéder aux adaptations nécessaires en fonction des nouveaux besoins (vous trouverez les formulaires

à l'adresse Internet suivante : [www.sta.be.ch/fr/angebot/downloads.htm](http://www.sta.be.ch/fr/angebot/downloads.htm)).

## Pertinence d'un partage du poste

Pour que l'analyse du poste, menée à l'aide du formulaire n°3, soit la plus objective possible, il faut au préalable :

- une culture d'entreprise ouverte aux changements ;
- la volonté de la part de la direction de promouvoir de nouvelles formes d'organisation du travail ;
- la capacité de remettre en question l'organisation et la culture du travail établies, et si besoin est, de les réinventer.

La valeur attribuée aux différents critères dépend en grande partie de la personne qui effectue l'analyse et de son attitude par rapport à la thématique.

## Mise en œuvre de la décision de partage

La décision de partager un poste doit être accompagnée de la prise d'une série de mesures de mise en œuvre afin de garantir le succès de l'opération.

Cf. les listes de contrôle concernant :

- l'engagement de personnel à temps partiel ;
- le temps partiel au quotidien ;
- les infrastructures.

## Instruments de comparaison configuration actuelle / idéale

- Formulaire n°1, 1<sup>ère</sup> étape
- Formulaire n°2

## Descriptif de poste actuel

(modèle en annexe)

## Instruments d'évaluation : pertinence d'un partage du poste

- Formulaire n°1, 2<sup>e</sup> étape
- Formulaire n°3
- Catalogue de critères

## Décision concernant la manière de mettre au concours le poste

Le domaine d'activité est maintenu tel quel

Le domaine d'activité peut être scindé

Le poste ne peut être fractionné actuellement

Mise en place d'un job-sharing

Création de deux postes à temps partiel

Création d'un poste à temps partiel

## Listes de contrôle :

- sur l'engagement de personnel à temps partiel ;
- sur le temps partiel au quotidien ;
- sur les infrastructures.

## Annexes :

- modèle de descriptif de poste ;
- exemple d'annonce ;
- contrat type pour les postes en job-sharing ;
- bibliographie ;
- etc.

# Avant-propos

**L**a flexibilité du temps de travail et la possibilité de travailler à temps partiel représentent désormais des atouts importants pour recruter du personnel qualifié, en même temps qu'elles sont déterminantes pour la réalisation de l'égalité de fait entre femmes et hommes et pour une répartition plus juste du travail rémunéré et du travail non rémunéré.

En effet, pour beaucoup de gens – pour les femmes surtout, mais aussi de plus en plus pour les hommes, la vie ne tourne pas seulement autour du travail rémunéré. De plus en plus de personnes, connaissant des situations familiales diverses (couples bi-actifs par exemple), recherchent des formules de travail qui leur permettent de conjuguer au mieux vie privée et vie professionnelle. Les instruments réunis ici ont été conçus dans le but de prendre davantage en compte ce nouveau besoin. Ils doivent aider les organisations à faire en sorte que le travail à temps partiel ou le partage du travail représente pour leur personnel, même pour les cadres, une véritable chance et ne soit pas dès le début voué à l'échec du fait de mauvaises conditions.

Ce guide est surtout axé sur le travail à temps partiel au niveau des cadres et des fonctions supérieures, celui-ci étant déjà largement répandu chez les femmes au niveau des fonctions et des classes de traitement inférieures. La législation sur le personnel du canton de Berne forme le cadre légal de la documentation présentée ici. Cette dernière pourra cependant être reprise sans autre forme de procès par d'autres administrations ou par des entreprises privées.

## **Quelques prérequis :**

Certains préalables sont essentiels pour assurer le succès de la conversion d'un poste à temps complet en un poste à temps partiel ou partagé :

- une culture d'entreprise ouverte aux changements ;
- la volonté de la part de la hiérarchie de promouvoir de nouvelles formes d'organisation du travail ;
- la capacité de remettre en question l'organisation et la culture du travail établies, et si besoin est, de les réinventer.

## **Les avantages potentiels offerts par le temps partiel aux organisations :**

- un personnel plus motivé et plus prêt à donner de lui-même ;
- un enrichissement général (dû à la plus grande diversité des compétences et des qualifications du personnel) ; des collaborateurs et des collaboratrices aux parcours plus variés et donc plus flexibles et plus enclins à prendre des risques ;
- l'augmentation de la proportion de femmes cadres ;
- le recul de l'absentéisme ;
- l'augmentation de la flexibilité dans la gestion du temps de travail et de fonctionnement ;
- l'accroissement de l'attractivité de l'organisation sur le marché du travail ;
- la possibilité pour les hommes de travailler à temps partiel.