

Une menace pour la carrière?



Le temps partiel a le vent en poupe. Il faut toutefois être conscient qu'en travaillant à temps partiel, on risque de réduire ses perspectives professionnelles.



Michael Gasser

Avec l'évolution démographique, la pénurie en personnel qualifié ira croissant dans les années à venir. En raison du vieillissement de la population, les personnes quittant la vie active seront chaque année 50 000 de plus que celles qui y entrent, prévient Fredy Greuter, responsable communication de l'Union patronale suisse. «Les entreprises seront sous pression et devront se montrer attractives, en proposant notamment des postes à temps partiel intéressants assortis de possibilités de développement et ce, à des niveaux hiérarchiques différents.

En clair, on doit disposer des mêmes possibilités de carrière si l'on opte pour un poste à temps partiel. Du moins en théorie. Le nouveau «Gender Intelligence Report» du réseau d'entreprise Advance montre cependant que les personnes travaillant de 80 à 90% sont significativement moins retenues pour des promotions que celles qui travaillent à temps complet. La recherche se basait sur les données brutes de

24 entreprises employant 127 000 personnes au total, parmi lesquelles 44 000 managers. Gudrun Sander, responsable de la recherche, en dresse un résumé: «Dans l'ensemble, lorsque l'on souhaite faire carrière, il faut travailler à temps plein, surtout au niveau de la direction.» Certaines entreprises font un réel effort pour offrir davantage de flexibilité. «Mais les résultats sont modestes», explique la professeure et spécialiste de la diversité à l'Université de Saint-Gall.

RISQUE DE BAISSÉ DE MOTIVATION

Les entreprises sont-elles conscientes du problème? «Oui et non. Je pense qu'il existe plutôt une hypothèse tacite et non-vérifiée selon laquelle les employés à temps partiel auraient moins d'ambition», ajoute Gudrun Sander. «Il est courant que des femmes très engagées dans leur travail à plein temps décident de réduire leur taux à la naissance d'un premier enfant. Les supérieurs ont vite fait de penser que celles-ci n'ont plus d'ambition, explique la professeure. Ainsi, ces personnes se voient confier

des projets moins intéressants qu'auparavant, leur motivation baisse et c'est le cercle vicieux. Je conseille donc aux supérieurs de toujours se renseigner et d'encourager les jeunes mères à continuer d'évoluer professionnellement», ajoute la scientifique.

Mais Gudrun Sander rappelle que les hommes sont aussi concernés que les femmes par le problème. Pour combattre le préjugé selon lequel les employés à temps partiel ne s'intéresseraient pas à leur carrière, elle recommande de se saisir du problème et de procéder à des analyses. Nos employés à temps partiel sont-ils pénalisés? Si oui, tous les domaines sont-ils concernés? Cette pénalité s'observe-t-elle aussi en cas de légère baisse du taux de travail? Enfin, Gudrun Sander conseille de s'en tenir au principe du contrôle multiple, en particulier pour les promotions.

EXPLORATION CONJOINTE DES POSSIBILITÉS

Selon Fredy Greuter, de l'Union patronale suisse, il est dans l'ordre des choses qu'un employé à temps partiel ait moins de possibilités de faire ses preuves et de se profiler. «Si l'on souhaite réduire son taux, il faut demander un entretien avec son supérieur pour discuter des possibilités, tout en gardant à l'esprit qu'une réduction de taux a des conséquences. Il se peut que la fonction ne puisse plus être remplie comme auparavant et que le cahier des charges soit modifié.»

Chez Credit Suisse, on est conscient de l'importance des besoins des différentes générations et on propose des modèles de travail flexibles. «Nous nous efforçons de satisfaire les demandes autant que possible, qu'il s'agisse de temps partiel, de home office ou de job sharing», explique Heike Schubert, responsable Experienced Recruitment pour la Suisse. Cela vaut non seulement pour les femmes souhaitant réduire leur taux à l'issue de leur congé maternité, mais aussi pour les hommes qui demandent une baisse pour aider leur partenaire à mieux concilier vie professionnelle et familiale. Aujourd'hui, environ 20% des employés de Credit Suisse travaillent à temps partiel.

À NIVEAU DE HIÉRARCHIE ÉLEVÉ, TAUX DE TRAVAIL ÉLEVÉ

La banque dispose de très bonnes expériences en termes de temps partiel, même au niveau cadre. «Les employés sont souvent plus motivés lorsqu'ils ont la possibilité de travailler à un taux réduit et font preuve d'une grande loyauté», ajoute Gudrun Schubert. Toutefois, elle ne cache pas qu'au niveau cadre, de nombreux postes de direction requièrent un taux de travail élevé. «Mais nous incitons tous nos employés à se montrer proactifs dans leur évolution professionnelle et à prendre leur carrière en main. Les supérieurs et les experts internes sont tenus de les aider dans ce processus.» Aucune distinction n'est faite à ce titre entre les employés à temps plein et à temps partiel.

A la Poste, troisième plus grand employeur en Suisse, on constate une hausse du temps partiel depuis 2004, fonctions cadres incluses. «Pour l'entreprise, il s'agit de mettre en place de meilleures possibilités en matière de

travail qualifié à temps partiel», explique son porte-parole Oliver Flüeler. «Tous les postes cadres sont ainsi annoncés à un taux de 80 à 100%.» Cela sonne bien, mais il y a des obstacles, tempère Gudrun Sander: «Si les personnes qui se présentent se rendent compte qu'elles n'ont pas de perspectives de promotion à un taux de 80%, elles seront très déçues.»

RECHERCHER LE DIALOGUE

Pour Yvonne Seitz, responsable du service Diversity & Employer Attractivness chez Axa Winterthur, il s'agit avant tout de chercher le dialogue et de trouver des solutions qui satisfassent autant les exigences commerciales que les souhaits des employés. Chez l'assureur, qui mise sur une organisation du travail flexible, la part d'employés masculins à temps partiel est passée de 8.5% en 2009 à 18% actuellement. Pour les femmes, ce chiffre s'élève aujourd'hui à 51%. Selon Yvonne Seitz, il n'y a de loin pas que les employés avec enfants qui s'y inté-

ressent. «Le temps partiel est aussi une option pour celles et ceux qui suivent une formation continue ou qui sont engagés dans une startup.» Elle souligne le fait que les employés ne sont pas évalués en fonction de leurs heures de présence, mais en fonction de ce qu'ils apportent.

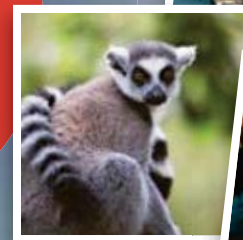
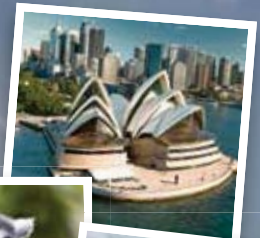
Selon le règlement d'entreprise d'Axa, un pensum de 50% minimum est requis pour occuper un poste au sein de la direction. «Dans ce domaine, le job sharing gagne en importance», ajoute la responsable. Chez Axa, les postes sont aussi tous annoncés à un taux de 80 à 100%. «Quand on ne travaille pas à temps complet, les échanges avec les membres de l'équipe s'intensifient», ajoute Yvonne Seitz. Selon elle, les employés à temps partiel doivent se montrer particulièrement flexibles afin de pouvoir évoluer professionnellement, même à un taux réduit. Par conséquent, 19% des cadres de chez Axa, et parmi eux un membre de la direction, travaillent à temps partiel. X

ANNONCE

KUONI | Croisies

- › Nous connaissons de nombreux bateaux personnellement
- › Réservez confortablement plus de 20 000 croisières sur le site www.kuonicruises.ch

Avantage
membre*
5%



Nous sommes vos spécialistes pour les croisières en haute mer et pour les expéditions dans le monde entier.

* Informations pour les membres de la Société des employés de commerce: www.secsuisse.ch/kuonicruises

www.kuonicruises.ch

CONSEIL & RÉSERVATION:

Kuoni Croisies, Blvd. de Grancy 37, 1006 Lausanne, Tél 022 389 70 55, info.fr@kuoni-cruises.ch

CONTE XT

#11
2017

Plus de succès au travail

45plus L'EXPÉRIENCE COMPTE

PROMOTION
*Employés à temps
partiel désavantagés*

NEWSROOM
*Nouvelles formes
de narration*

**société des employés
de commerce**

dynamiser l'économie. pour moi.