

Exemple 2: Werner Dähler, cadre des CFF

Un homme complet même à temps partiel

La naissance de son deuxième enfant a forcé Werner Dähler à envisager une réduction de son temps de travail. S'il a trouvé aussitôt une oreille bienveillante auprès de sa hiérarchie, c'est plutôt contre lui-même qu'il a dû se battre au début. Grâce à une réglementation claire et nette du remplacement, le chef de projet ne voit aujourd'hui que des avantages à l'occupation à 80 pour cent qu'il a choisie depuis lors dans le secteur infrastructures des CFF: pour lui, c'est une situation gagnant-gagnant.

Lorsque l'ingénieur civil Werner Dähler est devenu père pour la deuxième fois, un problème familial se posait: qui allait s'occuper de l'éducation des enfants? Son épouse ayant toujours travaillé, il n'était pas question pour elle de renoncer à son activité professionnelle, se souvient M. Dähler. Il réalisa que la seule solution était qu'il assure lui-même une partie de l'éducation des enfants. Il lui a toutefois fallu un certain temps pour se décider et se mettre à pouponner. Car M. Dähler se demandait s'il resterait pleinement homme en devenant un homme au foyer à temps partiel.

Dès l'instant où il s'est résolu à ramener son temps de travail à 80 pour cent, les choses sont devenues claires et il s'est jeté à l'eau. Il a bénéficié de la compréhension de son chef de l'époque, qui a tout de suite dit oui à un taux réduit.

Un remplaçant pleinement responsable

En tant que chef des projets de la zone d'infrastructure CFF «Centre», à Olten, M. Dähler dirige 145 collaborateurs. Il ne voulait pas abattre la même besogne qu'avant en moins d'heures: «Je ne voulais pas non plus d'un remplaçant qui se contente d'empiler les dossiers pendant mon absence.» Il lui fallait un véritable alter ego, un partenaire qui assume une part de ses responsabilités dirigeantes. Pour l'ingénieur ferroviaire, cet arrangement a fait ses preuves: «Le temps partiel avec un remplaçant digne de ce nom n'a que des avantages.» Savoir que le suppléant maîtrise le dossier aussi bien que lui le rassure totalement le jour de la semaine où il est absent du bureau. De plus, avec quelqu'un qui

est «au parfum», il est possible de discuter de questions stratégiques, par exemple. Bref, pour ce ressortissant de Suisse centrale, le temps partiel est une situation gagnant-gagnant: «On voit des solutions plus avantageuses, on fait moins d'erreurs et on maîtrise finalement plus de choses.» Qui plus est, on a constaté ces dernières années que l'on peut aussi prendre du galon comme suppléant de M. Dähler. Son premier remplaçant a en effet été promu chef régional à Zurich et la suppléance convoitée aussitôt repourvue.

Les vendredis, Werner Dähler est rarement au bureau. Le père de famille veille sur ses deux filles et voit aussi un avantage à rester chez lui: «Je vois grandir mes enfants et je peux m'occuper des tâches ménagères qui, en gros, me plaisent le plus.» Fort heureusement, il se complète très bien avec sa femme sur ce plan.

Werner Dähler: «On distingue mieux les solutions optimales et on fait moins d'erreurs.»



Photo: m. à d.

Un atout pour le recrutement

M. Dähler est devenu un ardent avocat du temps partiel. Il se voit comme un modèle dans le domaine des infrastructures, où les hommes sont traditionnellement majoritaires: «Si moi je peux travailler à temps partiel, tout le monde en est capable.» Depuis quelques années, le secteur infrastructure Olten des CFF propose des postes de 80 à 100 pour cent. Sur un marché du travail très disputé, ces offres des CFF intéressent de nombreux jeunes des deux sexes, qui y répondent justement parce que leur employeur ne leur offre pas la possibilité d'un temps partiel avec responsabilités. La flexibilité est un atout dans la chasse aux jeunes ingénieurs qui ont la possibilité de choisir leurs employeurs. M. Dähler y voit un autre avantage pour l'entreprise: «Les travailleurs à temps partiel sont généralement plus performants et restent plus longtemps.»

Ces expériences positives encouragent M. Dähler à essayer de nouveaux modèles de temps partiel. L'ingénieur voit dans le job-sharing un système intéressant au niveau de l'encadrement. Un job à 180 pour cent est une grosse contrainte pour une personne, mais une tâche agréable pour deux. Professionnellement aussi, le partage est avantageux: «On se complète, souligne Werner Dähler, on discute sur les sujets et quand l'un fait défaut, l'autre le relaie aussitôt.» ■

Ces articles et photos sont tirés du projet allemand «Der Teilzeitmann» (L'homme à temps partiel). Le site www.teilzeitkarriere.ch en publie régulièrement de nouveaux.