

Dossier

Autor(en): **Chaponnière, Martine / Tendon, Edwige / Michellod, Michèle**

Objektyp: **Group**

Zeitschrift: **Femmes suisses et le Mouvement féministe : organe officiel des informations de l'Alliance de Sociétés Féminines Suisses**

Band (Jahr): **81 (1993)**

Heft 12

PDF erstellt am: **17.07.2024**

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Inhalten der Zeitschriften. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern.

Die auf der Plattform e-periodica veröffentlichten Dokumente stehen für nicht-kommerzielle Zwecke in Lehre und Forschung sowie für die private Nutzung frei zur Verfügung. Einzelne Dateien oder Ausdrucke aus diesem Angebot können zusammen mit diesen Nutzungsbedingungen und den korrekten Herkunftsbezeichnungen weitergegeben werden.

Das Veröffentlichen von Bildern in Print- und Online-Publikationen ist nur mit vorheriger Genehmigung der Rechteinhaber erlaubt. Die systematische Speicherung von Teilen des elektronischen Angebots auf anderen Servern bedarf ebenfalls des schriftlichen Einverständnisses der Rechteinhaber.

Haftungsausschluss

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr für Vollständigkeit oder Richtigkeit. Es wird keine Haftung übernommen für Schäden durch die Verwendung von Informationen aus diesem Online-Angebot oder durch das Fehlen von Informationen. Dies gilt auch für Inhalte Dritter, die über dieses Angebot zugänglich sind.



Partager un emploi: la grande illusion?

*Le partage du travail est à l'ordre du jour.
Moins d'heures, moins de jours, moins de semaines, tout est possible.
Deux personnes pour un seul emploi, c'est possible aussi.
Encore faut-il vraiment le vouloir.*

Rédaction du dossier:
Martine Chaponnière
Avec la collaboration
d'**Edwige Tendon** et **Michèle Michellod**

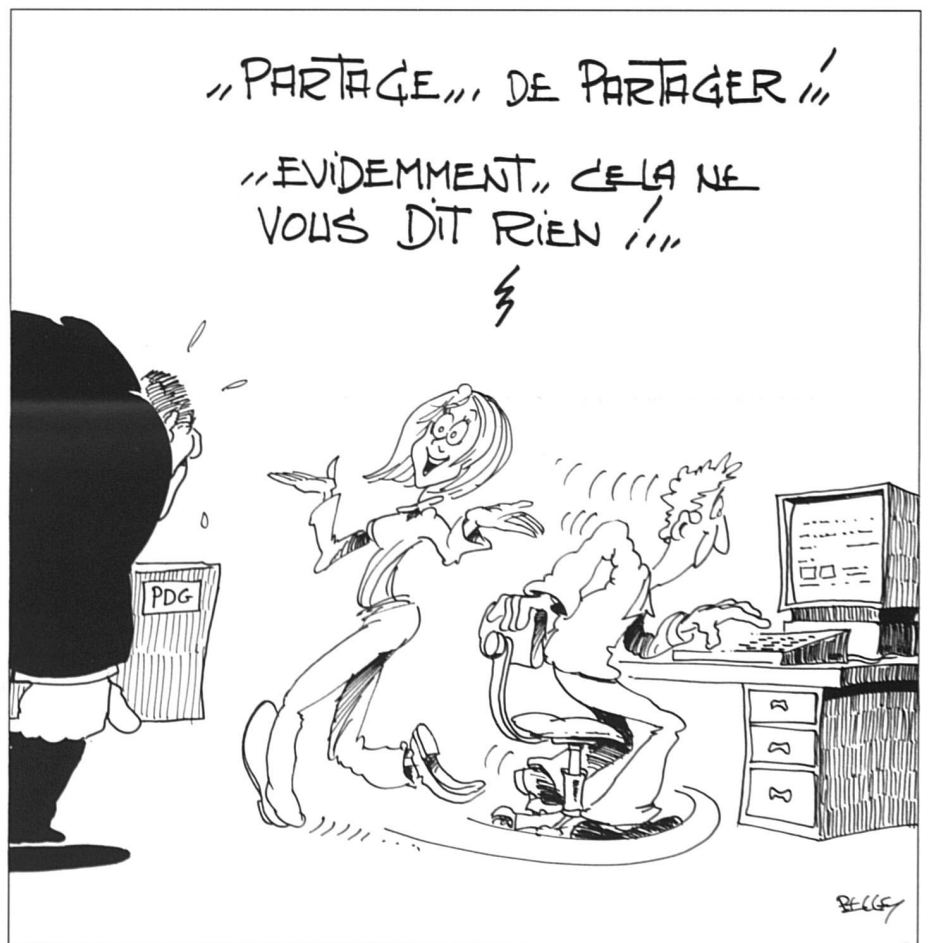
Que faire pour lutter contre le chômage? Alors que les pays qui nous entourent adoptent des mesures drastiques de réduction du temps de travail, le débat, en Suisse, reste au niveau des solutions individuelles, chaque entreprise, privée ou publique, parant du mieux qu'elle peut aux effets négatifs de la crise.

Travailler moins, travailler tous

Le partage du temps de travail, «travailler moins pour travailler tous», recouvre en fait un grand nombre de mises en œuvre possibles, de divers ordres. On peut raccourcir officiellement la durée de la vie active en prolongeant la scolarité, en favorisant les retraites anticipées ou même en abaissant l'âge de la retraite, par exemple. On peut aussi réduire la durée annuelle du temps de travail (davantage de vacances, de congés spéciaux, congés parentaux, etc.). Enfin, et c'est ce qui se discute âprement sur le plan législatif national dans certains pays mais pas chez nous, on peut réduire la durée hebdomadaire de travail. L'Allemagne en est à 35 heures légales, la France envisage la semaine de 32 heures. En Suisse, nos bonnes vieilles 42 heures de moyenne tiennent la route depuis quelque sept ans.

Le temps choisi

Quelles que soient la ou les mesures envisagées par une entreprise pour faire face aux licenciements, un seul principe semble avoir fait ses preuves: une réduction du temps de travail n'a d'effet bénéfique que si elle est acceptée par les travailleurs et les travailleuses et non imposée unilatéralement par la direction. Plusieurs facteurs peuvent entraîner l'accord des salarié-e-s: peur d'être soi-même dans la cohorte des futur-e-s licencié-e-s, difficulté de faire la



preuve que d'autres mesures seraient plus efficaces, espoir dans le caractère provisoire de ces mesures, «en attendant des temps meilleurs», solidarité avec les collègues qu'on connaît, et, aussi, confiance dans l'entreprise, dans ses cadres, et dans son désir sincère de trouver des solutions à un problème humain et pas seulement économique. Un bon climat, quoi!

Dans ce dossier, nous mettons l'accent sur le partage de l'emploi et non sur le partage du travail. Pourquoi? Parce que jusqu'à présent, les tentatives de partager le travail, notamment par la réduction de la durée hebdomadaire du temps de travail, suscitent de fortes résistances dans tout le

pays et à tous les niveaux. Séduisant mais inutile, inefficace voire contre-productif, on a déjà tout entendu sur le partage du travail, ce «sophisme mortel» comme l'appelle le ministre français des Entreprises et du développement Alain Madelin. Histoire de mettre les points sur les i, les syndicats patronaux vaudois et genevois viennent même d'édiiter une brochure sur cette «grande illusion».

Controverse

Parmi les mesures de réduction du temps de travail, le temps partiel reste très controversé. Luxe de quelques-uns et surtout de



quelques-unes, démobilité des travailleurs, «bon pour les femmes», là encore les contre-arguments vont bon train. «*Aujourd'hui en Suisse*, écrit le Comité vaudois du 14 juin, *le travail à temps partiel, une des formes de la précarisation de l'emploi, est un obstacle important à l'égalité des chances entre les sexes, il faut le répéter. Il renforce la division traditionnelle du travail au sein de la famille, il perpétue la dépendance financière de la femme par rapport à son mari et approfondit encore le fossé qui existe entre les sexes en matière de revenu et de pouvoir. Enfin, il signifie le maintien des rapports de dépendance et des stéréotypes sexistes qui ont depuis toujours empêché les femmes de participer pleinement à la vie active et d'obtenir leur autonomie sur le plan économique. Situation désespérée? Non, si on l'envisage dans une optique radicalement différente. Ne pourrait-on pas, en effet, songer à réduire le temps de travail et à partager le travail qui reste?»*

Mais la réalité est là, avec ses chiffres implacables: en Suisse, 54% des femmes qui ont une activité rémunérée travaillent à temps partiel, contre 8,6% des hommes. Temps choisi ou temps contraint? La réponse est malaisée.

Une récente enquête d'opinion indique que dans les pays de la CEE, 37% des travailleurs auraient préféré travailler à plein temps et que 61% au contraire souhaitaient poursuivre à temps partiel.

Besoin de temps

En Suisse, où nous n'avons pas encore subi massivement de mesures de rationalisation contraignant au temps partiel, celui-ci est, pour la plupart des femmes, un choix: «Ça me laisse plus de temps pour les enfants et la famille» disent presque toutes les mères. Difficile d'aller sans sourciller contre la volonté individuelle des femmes, même si c'est pour une bonne cause, d'autant plus que leurs «choix» professionnels sont déjà

beaucoup plus restreints que ceux des hommes. N'oublions pas que plus des trois quarts des femmes se concentrent dans la vente, la coiffure et les emplois de bureau.

Il n'en reste pas moins que le travail à temps partiel est plus précaire que le temps plein, qu'il est socialement moins bien couvert, qu'il signe pratiquement l'abandon d'une vraie carrière, qu'il suscite peu d'occasions de formation continue, et que, utilisé prioritairement par les femmes, il renforce effectivement la division des rôles sexuels. A part quelques catégories de travailleurs comme les assistants sociaux ou les enseignants, le mi-temps reste mal vu pour les hommes qui ont choisi cette option.

A problème complexe, solutions complexes. Nous avons choisi de réfléchir ici à l'une d'entre elles, celle du partage de l'emploi, même si pour l'heure, cette formule ne concerne qu'un nombre limité de personnes. Puisque nous ne savons pas quel avenir attend cette forme-là de partage du travail, tâchons d'en construire un petit bout.

Faut pas rêver

Nombre de cadres voient d'un mauvais œil le partage de l'emploi.

Trop compliqué, trop cher, inefficace.

Mais, surtout, le «job sharing» est contraire à la logique de l'entreprise.

On ne conjugue pas partage et compétition.

Le partage de l'emploi constitue une forme parmi d'autres de travail à temps partiel. C'est un système où deux personnes (en général deux, car à plus, ça devient compliqué) partagent volontairement la responsabilité d'une fonction à temps plein.

Le salaire et les avantages annexes sont répartis proportionnellement au temps de travail (généralement 50% de part et d'autre, mais ça peut être 40-60% ou même 30-70%). Chacune des deux personnes est responsable de l'ensemble de l'accomplissement des tâches, ce qui ne signifie pas qu'elle doive «tout faire» mais que si l'autre, pour une raison ou une autre – maladie, maternité, service militaire – vient à manquer, elle a la responsabilité de voir que l'intégralité des tâches sera bel et bien remplie.

Nécessaire continuité

Curieusement, le partage de l'emploi n'a pas vraiment la cote. Très peu de personnes exercent véritablement un «job sharing», et les employeurs restent réticents. «*Le job sharing ça peut se concevoir en période de haute conjoncture*, dit un directeur des ressources humaines d'une grande multinationale,

mais surtout pas aujourd'hui, à l'heure où il faut être toujours plus compétitif. Le partage de l'emploi entraîne une trop grande déperdition d'énergie en mises au courant diverses et en communication.



Le partage du travail: les patrons n'y croient pas.

(Illustration tirée d'*Etudes & Enquêtes* publié par le Centre patronal).

On passe trop de temps à discuter. Il faut connaître les dossiers sur le bout des doigts et, surtout, les choses évoluent à une telle rapidité qu'il faut pouvoir être là pour prendre la bonne décision au bon moment. La plupart des postes de cadres demandent une continuité. Et la continuité, ce n'est pas venir le mardi et le jeudi même si quelqu'un d'autre est là les autres jours. C'est entre collègues à plein temps qu'on s'assiste les uns les autres. La communication, c'est déjà difficile, alors, pensez, si en plus on n'est là qu'un jour sur deux... Non. Décidément, la continuité est un prérequis pour assurer la perfection de l'exécution.» Cet avis est partagé par nombre de cadres. Directeurs, avocats, banquiers, chefs du personnel, la plupart de ceux que nous avons interrogés pensent que le partage de l'emploi est possible pour certaines professions, mais en tout cas pas pour la leur.

Forcément rivales

En fait, le job sharing serait une formule idéale s'il n'était pas absolument contraire à la logique même de l'entreprise. *Observable de taille, évidemment. Car «partager le travail revient à aplatir les hiérarchies, à répartir les responsabilités et à changer le mode de production»* écrit le professeur



d'économie Beat Bürgenmeier¹. Et c'est bien là que le bât blesse.

En France, deux jeunes femmes ont tenté l'expérience de se présenter en tandem à un poste de cadre dans l'économie. Expérience réussie puisqu'elles partagent un emploi de cadre dans une banque parisienne². Elles avaient envoyé leur candidature à plusieurs entreprises et refusaient l'entretien proposé lorsqu'une seule des deux était convoquée. La principale critique des employeurs potentiels portait sur le fait qu'elles se trouveraient fatalement en concurrence l'une par rapport à l'autre. Elles avaient misé sur la richesse de la complémentarité, on leur objectait la logique de compétition.

Comment s'entendre? Les plans de carrière à l'intérieur de l'entreprise comprennent souvent de la formation continue, des séjours à l'étranger, des promotions... «Alors, est-ce qu'il faudrait tout faire en double? poursuit le directeur des ressources humaines que nous avons interrogé. Et si l'entreprise a envie de promouvoir une seule des deux personnes, que se passera-t-il?»

Au fond, ce n'est pas tellement parce qu'il est inefficace ou qu'il coûte trop cher que le partage de l'emploi est si peu en vogue. C'est parce qu'il oppose la complémentarité à la rivalité, l'égalité à la hiérarchie, le partage à la division. L'en-

Le management à temps partagé

Ce n'est pas vraiment du temps partiel, ce n'est pas non plus du «job sharing» au sens strict du terme, ce serait même plutôt le contraire, puisqu'une seule personne se «partage» plusieurs entreprises.

Qu'est-ce donc que le management à temps partagé? Le MTP, c'est une petite entreprise qui vend des services, en «louant» à d'autres entreprises ses cadres comme directeurs des ressources humaines, directeurs administratifs ou commerciaux. Ce sont surtout les petites et moyennes entreprises (PME) qui sont les clientes des cabinets de MTP, car si elles ont des besoins aussi complexes que les grandes entreprises, elles ont cependant des besoins moins grands.

Supposons une moyenne entreprise qui n'a pas de quoi payer un directeur des ressources humaines ou même un directeur commercial. Elle fait appel à une entreprise de sous-traitance, dite «cabinet de temps partagé», qui désigne alors une sorte de «directeur volant» qui prendra en main la gestion de l'entreprise en question. Le cadre volant gère donc en même temps les ressources humaines de plusieurs entreprises. Il agit véritablement au nom de l'entreprise et possède dans son cabinet autant de papiers à en-tête qu'il a de clients.

Contrairement aux consultants «classiques» en ressources humaines, il ne se contente pas de proposer des solutions, il les met en œuvre, qu'il s'agisse de recrutement ou de restructuration. Certaines PME font appel aux directeurs à temps partagé pour des affaires ponctuelles, d'autres leur sous-traitent en permanence leur gestion.

grenage de la haute compétitivité dans lequel se trouvent aujourd'hui les entreprises oblige à un service toujours plus performant. Prier un client d'accepter l'idée qu'il ne traitera pas tous les jours avec la même personne relève de l'utopie la plus fantaisiste. A notre optimisme béat

sur la rentabilité d'une telle formule nous fut finalement opposé, en guise de conclusion sans réplique: «Sur un bateau, il n'y a qu'un seul capitaine.»

¹ Le Courrier, 19 mars 1993.

² Le Nouveau Quotidien, 26 avril 1992.

Un siège à deux places

A Zurich, une initiative préconise le partage de la fonction politique.

L'exemple des jeunes

Lu dans le *Journal de Genève et Gazette de Lausanne*, le 13 novembre dernier:

Une quarantaine de jeunes entre 14 et 20 ans sont assis dans la superbe salle du Conseil communal de Prilly. Le syndic Daniel Burnand ouvre les feux.

Les ados écoutent presque avec recueillement les propos de l'homme le plus important de la commune. Les quatre animateurs sont là, tous issus de partis politiques.

Le conseiller communal Philippe Gresslin mènera le débat. Premier point à l'ordre du jour, l'élection d'un président, qui donne lieu à une première controverse.

Les animateurs aimeraient que l'assemblée se dote d'un seul président; or, deux demoiselles, présidentes sortantes, se représentent ensemble à ce poste, histoire, disent-elles, d'alléger leur tâche. Seules à postuler, elles seront finalement élues. (...)

Partage du travail pour en assurer à tous. Et en politique? On connaît dans certains cantons et de plus nombreuses communes des charges à temps partiel mais pas de partage des fonctions officialisé. A Zurich, un socialiste a déposé en mai dernier une initiative particulière préconisant le «job sharing» politique. Le texte n'a malheureusement pas atteint en septembre le nombre de voix requises pour qu'un projet de loi soit préparé par le gouvernement d'abord, discuté au Grand Conseil ensuite et mis en votation populaire enfin. Cela ne déçoit pas trop son auteur, le socialiste Urs Kaltenrieder, 46 ans, persuadé que les politiciens viendront tôt ou tard au partage des fonctions politiques.

«La résistance est forte, à gauche comme à droite de l'échiquier politique. Il faut toujours un certain temps pour que les mentalités changent. L'idée du job sharing ressurgira», assure-t-il.

Pour Urs Kaltenrieder, le job sharing politique permet aux députés de maîtriser la masse de travail à laquelle ils doivent faire face. «Ce ne sont pas des professionnels. Contraints de remplir leur mandat à 150% sous peine de ne pas être réélus, ils se li-

vent à une véritable course contre le temps. Un tel engagement pénalise les représentants ne défendant pas les groupes financièrement aisés. Ils doivent en effet gagner leur vie en plus de la politique. Leur vie familiale et leur santé risquent d'en subir les conséquences.»

Ancré dans la vie réelle

«Le partage du travail politique permet aux politiciens de ne pas se couper de la vie réelle, renchérit Susanne Frutig, 37 ans, partenaire politique et professionnelle d'Urs Kaltenrieder. Il permet de faire co-exister travail, famille et politique, celle-ci devenant de plus en plus vaste et complexe.»

A son avis, il résoudrait aussi le problème de la relève en politique. Sans compter les possibilités qu'il offrirait aux femmes.

Tous deux pratiquent le partage du travail politique de manière informelle depuis un certain temps déjà. En 1987 et en 1991, elle figure en tête de liste aux élections au Grand Conseil zurichois. Plus connu, c'est lui qui est élu. Il lui propose alors de se partager la législature, et, depuis mars 1993, c'est elle qui siège au Grand Conseil.



Susanne Frutig estime qu'ils se complètent très bien en politique – elle au Grand Conseil, lui dans les commissions du PS – comme au travail. Là, à l'inverse, il est au front, elle à l'arrière. Associés depuis 1991, ils assument à égalité la responsabilité de leur société collective de conseil et de thérapie systémique et de gestion de projets.

Plus jeune, dotée d'une expérience dans le secrétariat et le service aérien, elle est payée 10% de moins que son partenaire qui vient, lui, du social. Leurs salaires respectifs ont été fixés suite à une expertise extérieure, souligne celui-ci.

Le capital apporté dans l'affaire par Susanne Frutig est également moins important que celui amené par Urs Kaltenrieder. «Ce n'est pas toujours moi qui tape les dossiers», déclare-t-elle, disant ne se sentir nullement au second rang.

Quant à la politique, elle souligne comme tant de femmes son rôle formateur: apprendre à s'exprimer, répondre à la controverse, débattre. Comme tant de femmes aussi, elle s'intéresse à la santé et à la politique, et le féminisme n'est pas son sujet de prédilection.

Jusqu'au ménage

Féministe dans le travail et en politique, Urs Kaltenrieder l'est aussi au quotidien. Il dit également pratiquer le job sharing pour les travaux ménagers avec sa femme, celle-ci faisant la cuisine et lui le ménage. Sans compter l'honnêteté de reconnaître avoir éprouvé quelques sentiments d'infériorité du fait que sa femme gagne plus que lui.

Le débat sur le partage du travail politique ne fait que commencer. A Zurich, le Législatif municipal doit traiter une initiati-

Fonction: suppléant

Quel député ne se plaint-il pas qu'il est débordé et qu'un politicien qui veut faire du bon travail doit y passer un trop grand nombre d'heures?* La solution se trouverait-elle dans le partage de la fonction? Pour l'heure, les politiciens, à quelques exceptions près, n'ont guère l'air enthousiastes. Dans quelques cantons, cependant, il existe une forme atténuée de partage de la fonction avec le système des suppléants. Dans le Parlement jurassien, par exemple, les partis choisissent les suppléants parmi les viennent-ensuite. Ceux-ci jouissent des mêmes privilèges que les députés réguliers et reçoivent la même documentation. Lorsqu'ils siègent, ils reçoivent les mêmes jetons de présence que les députés élus et leur vote est pris en compte au même titre que celui des députés élus par le peuple.

En Valais, les suppléants sont élus sur une liste séparée, en tant que députés suppléants. Autant dire que quelle que soit la liste sur laquelle on figure, député ou suppléant, le combat politique est le même pour sortir vainqueur des urnes? Il n'y a pas forcément un suppléant par député.

Le fonctionnement député-député suppléant (tous deux obligatoirement du même parti) se fait selon la volonté du député. Certains se feraient dévorer vifs plutôt que de laisser siéger le suppléant à leur place, d'autres leur offrent plus d'occasions de s'arrimer à la chose politique. Lorsqu'il siège, le député suppléant a le même pouvoir de décision et de vote que le député.

Député et député suppléant ne forment pas un tandem où on se répartit et on partage le travail selon les compétences de chacun, il y a parfois des lacunes d'information pour le député suppléant, tout dépend de la bonne ou mauvaise communication entre les deux protagonistes.

* Pour éviter une surcharge des terminaisons féminines avec trait d'union, ce petit article est intégralement rédigé au masculin. Nous prions les lectrices de bien vouloir nous excuser et imaginer que «le député» peut aussi bien être «une députée»!

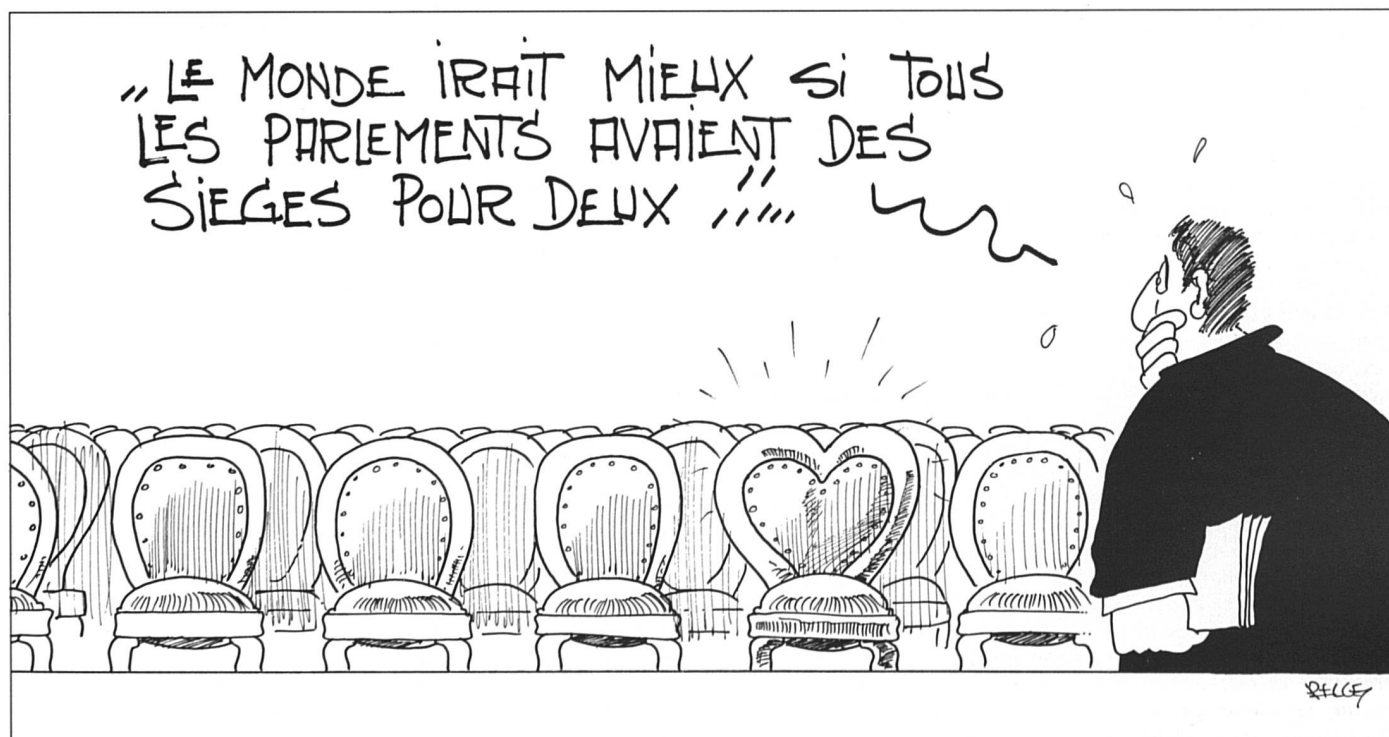
ve demandant que deux personnes se partagent un poste de l'Exécutif. A Winterthour vient d'aboutir une initiative préconisant de doubler le nombre de membres de l'Exécutif avec au moins six représentants de l'un ou l'autre sexe. Deux personnes se partageraient une charge complète.

Le Grand Conseil zurichois vient d'approuver le principe du job sharing à la Cour suprême et dans les tribunaux de dis-

trict. Les députés ont accepté une motion des Verts dans ce sens. La candidature de deux femmes a été avancée par les socialistes pour le remplacement d'un juge au Tribunal cantonal de Zurich.

La motionnaire relève que le partage du travail dans le domaine juridique est facilement réalisable.

Claudine Salamin





Le duo pédagogique

*Dans l'enseignement, le partage de l'emploi est parfois devenu réalité.
Mais là aussi, la bagarre a été rude.
Aujourd'hui, tout le monde s'est habitué à ce qui paraissait,
il y a quelques années encore, révolutionnaire.*

A Genève, les premières demandes de duos pédagogiques ont été imaginées il y a une douzaine d'années, d'abord pour trouver une solution au refus par le Département de l'instruction publique (DIP) d'accorder des temps partiels aux femmes qui le demandaient. Intraitable sur ce point, le DIP a finalement été d'accord d'entrer en matière sur cette curiosité que représentait le duo pédagogique où deux enseignant-e-s se partagent la responsabilité d'une classe. «*Je me souviens que la bataille a été rude*, raconte Josiane Thévoz, à l'époque présidente de la Société pédagogique genevoise, le syndicat des enseignants du primaire. *L'affaire est allée jusqu'au Grand Conseil où il y a eu des interpellations à ce propos.*» En 1980, la cause est provisoirement gagnée: deux duos pédagogiques peuvent démarrer, à titre expérimental, bien sûr: un couple dans l'enseignement primaire, d'une part, deux maîtresses enfantines de l'autre. «*Mon mari et moi on fait ça depuis 1980*, commente Marguerite Court, du couple pionnier. *A l'époque, notre fille avait 3 ans. Nous voulions qu'elle puisse rester à la maison avec l'un de nous deux qui s'occupe d'elle. J'avais pris deux ans de congé lors de sa naissance, puis j'ai recommencé à travailler à plein temps et c'est alors mon mari qui a pris une année de congé. Avec le duo pédagogique, c'est l'idéal pour pouvoir nous occuper de nos enfants parallèlement à notre vie professionnelle.*»

Oui, mais...

L'expérience a donc été concluante, mais les résistances de départ à toute innovation n'ont pas manqué. «*Au début, les duos étaient assortis de toute espèce de contraintes*, dit encore Josiane Thévoz. *Les enseignants ne pouvaient pas se répartir les branches à enseigner, il fallait rester «généraliste» (cette contrainte demeure). Il fallait des mi-temps 50%-50% exactement, les enseignants ne pouvaient pas décider librement de leurs horaires respectifs, même fixes, il fallait qu'ils viennent de la même circonscription, aient le même inspecteur. Je crois que tout cela traduit*



L'enseignement, un domaine où le partage de l'emploi est devenu réalité.

surtout un manque de confiance envers les enseignants qui tentaient d'innover.» Et Marguerite Court d'ajouter: «*A l'époque, on manquait de personnel. Ça explique toutes ces barrières. Aujourd'hui où il y a trop de monde, c'est très facile de se partager un poste.*»

Efficacité et solidarité

«*Il faut plus de souplesse dans l'application du duo pédagogique*» clament également les enseignants du service primaire vaudois. En cette fin d'année 1993 se déroule justement la renégociation des conditions. Là aussi, il y a toute une série de contraintes qui rendent malaisé un fonctionnement harmonieux du duo.

Les demandes de l'Association vaudoise des maîtres et maîtresses de classes primaires visent en fait deux objectifs. Il s'agit tout d'abord de réorganiser le cahier des charges des maîtres qui fonctionnent en duo de manière à ce que les contraintes administratives qui entachent l'efficacité du duo soient allégées.

Il s'agit ensuite de permettre à des enseignants qui seraient actuellement sans travail de ne pas perdre complètement la main. La mise à temps partiel d'un ou d'une enseignante permet alors à un-e autre de rester dans la pratique, fût-ce à 30% seulement. Des aménagements devraient

permettre à la personne qui renonce à un plein temps de garder sa part entière de retraite.

«*Ce sont les communes qui décident du nombre maximum de duos qu'elles autorisent. Mais quoi qu'il en soit, je crois qu'il y aura de plus en plus de demandes*, commente Jacqueline Pellet, conseillère pédagogique au Service primaire du DIP vaudois. *C'est une manière extraordinaire de répartir travail professionnel et charges familiales.*»

Bien s'entendre

Dans le canton du Jura, le duo pédagogique fonctionne aussi depuis quelques années déjà. Le cas d'Eliane est exemplaire. Suite à un accident, elle n'a plus pu enseigner qu'à mi-temps. Une seconde enseignante a alors été engagée sur la base d'un contrat privé, renouvelable d'année en année, Eliane restant responsable de la classe.

Dernièrement, la suppléante a été stabilisée et jouit des mêmes privilèges qu'Eliane. Il y a donc maintenant deux titulaires officielles de la classe.

«*Le duo est une très bonne chose à condition que les deux profs s'entendent bien*, dit Eliane. *Il faut former un véritable duo. Ce n'est pas toujours le cas, car la direction de l'enseignement n'est pas très sensible aux affinités des uns et des autres. Pour nous, heureusement, c'est l'entente parfaite.*

Chacune de nous est payée à 50% mais nous faisons en fait largement plus qu'un mi-temps. Le temps que nous passons ensemble à «faire le tour des problèmes» n'est pas rétribué.»

La formule du partage de l'emploi peut-elle faire tache d'huile? Dans le canton de Berne, la Lorraine-Schule a une direction partagée.

Là aussi, le personnel, les élèves et les parents ont dû s'habituer.

Aujourd'hui, personne n'aurait l'idée de contester l'efficacité du duo. Alors? Des enseignantes aux directeurs-trices et des directrices aux cadres de l'économie en général, le pas est-il donc si difficile à franchir?

Comme dans bien d'autres domaines, le partage de l'emploi demande un pré-requis: y croire.