

Travail à temps partiel

Avantages et inconvénients



PRO FAMILIA
SCHWEIZ
SUISSE
SVIZZERA

TABLE DES MATIÈRES

INTRODUCTION	3
DÉFINITION ET MODÈLES DE TEMPS PARTIEL	6
CADRE JURIDIQUE	8
LES FACTEURS QUI INCITENT AU TEMPS PARTIEL	10
AVANTAGES DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	11
INCONVÉNIENTS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL	13
CONCLUSION	15
LIENS UTILES	16
BIBLIOGRAPHIE	17

INTRODUCTION

Le travail à temps partiel occupe une place toujours plus importante dans le monde du travail en Suisse. Il s'inscrit dans une tendance générale vers davantage de flexibilité dans l'organisation du temps et du lieu de travail, notamment à travers le télétravail ou les horaires flexibles. Cette évolution reflète des réalités de vie en mutation et des attentes nouvelles de la part des personnes actives.¹

Parallèlement, la pénurie de main-d'œuvre reste un enjeu majeur. Les organisations et les entreprises sont mises sous pression pour proposer des modèles de travail attractifs, tels que le temps partiel, les horaires flexibles ou le job sharing. Ces approches visent à la fois à recruter et à fidéliser le personnel, tout en favorisant une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée.²

Les évolutions économiques et démographiques jouent également un rôle déterminant. Le vieillissement de la population, le départ prochain à la retraite de la génération des baby-boomers, ainsi que des transformations structurelles comme la numérisation ou les mutations sectorielles, entraînent une diminution de l'offre de main-d'œuvre, tandis que la demande continue d'augmenter.³

Dans ce contexte, le travail à temps partiel gagne encore en importance. Non seulement parce que de nombreuses personnes actives souhaitent réduire leur taux d'occupation, mais aussi parce que les entreprises voient dans les modèles de travail flexibles un avantage stratégique pour fidéliser les profils qualifiés et renforcer la motivation des collaboratrices et collaborateurs.

¹ Bütler 2022: 11

² Ganzfried & Mäder 2022; Jansen & Hunn 2024: 5

³ Melian & Grampp 2024

CHIFFRES ACTUELS

Le travail à temps partiel est très répandu en Suisse et continue de gagner en importance. En 2024, 38,4 % des personnes actives exerçaient une activité à taux réduit.⁴ Le temps partiel n'est donc pas un phénomène marginal, mais bien une caractéristique majeure du marché du travail suisse. Cette spécificité de la Suisse ressort clairement lorsqu'on la compare au reste de l'Europe.

Le savais-tu ?

En Suisse, près de quatre personnes actives sur dix travaillent à temps partiel, soit deux fois plus que la moyenne de l'Union européenne.⁵

Temps partiel et genre

Les écarts entre hommes et femmes sont particulièrement marqués : 58,7 % des femmes travaillent à temps partiel, contre seulement 20,5 % des hommes.⁶ Le temps partiel est aujourd'hui un élément central de l'activité professionnelle féminine en Suisse. Depuis les années 1990, les hommes réduisent progressivement l'écart, mais leur taux de travail à temps partiel reste encore relativement faible.⁷

Cette répartition inégale se renforce dans les familles avec enfants : environ 75 % des mères, mais seulement 14,3 % des pères, travaillent à temps partiel.⁸ La plupart des pères poursuivent une activité à plein temps, quel que soit l'âge de leur plus jeune enfant, qu'il ait trois ans ou soit adolescent.⁹

Le temps partiel au fil du parcours de vie

La proportion de personnes travaillant à temps partiel augmente avec l'âge : de 28,2 % chez les 15-24 ans à 38,7 % chez les 40-54 ans, et jusqu'à 86,3 % chez les plus de 65 ans.¹⁰ Le travail à temps partiel reflète ainsi différentes étapes de vie, qu'il s'agisse de questions de santé, de formations continues ou de transitions vers la retraite. Cela montre qu'il ne se limite pas aux seules responsabilités familiales.

Souhaits et réalité

⁴ Beobachter 2025

⁵ Bütler 2022: 11

⁶ Beobachter 2025

⁷ BFS 2025e

⁸ BFS 2025d

⁹ BFS 2025a

¹⁰ BFS 2025d

Les enquêtes révèlent que la demande pour le temps partiel est forte. Ainsi, si elles en avaient le libre choix, seules 30 % des personnes âgées de 18 à 64 ans travailleraient à plein temps. Près du même nombre préférerait un taux d'occupation de 80 à 90 %, environ un cinquième opterait pour 50 à 70 %, et près d'une personne sur dix souhaiterait travailler encore moins.¹¹

Sous-emploi

Le temps partiel n'est pas toujours un choix : en 2024, 254 000 personnes travaillaient à temps partiel tout en étant prêtes à augmenter leur taux d'occupation dans les trois mois. Le taux de sous-emploi s'élevait à 7,5 % chez les femmes et 2,8 % chez les hommes. Si les hommes recherchent généralement un emploi à plein temps, de nombreuses femmes souhaiteraient augmenter leur taux de travail à temps partiel.¹²

Perception sociétale

Les opinions sur le temps partiel sont ambivalentes. 56 % des Suissesses et des Suisses estiment qu'en raison de la pénurie de main-d'œuvre qualifiée, il faudrait travailler davantage. Parallèlement, 68 % jugent que l'on travaille déjà trop. Cette contradiction est particulièrement ressentie par les jeunes adultes. Il est également frappant de constater que les personnes sans enfants travaillant à temps partiel sont davantage jugées responsables par la société que les parents. Au contraire, on attend rarement des mères qu'elles augmentent leur taux d'occupation. Cela montre que le temps partiel est fortement associé au travail de care et n'est pas perçu de manière neutre.¹³

En résumé

Le temps partiel est très répandu, largement souhaité et étroitement lié aux différentes phases de vie ainsi qu'aux responsabilités de care. Pourtant, les disparités entre les genres et les risques économiques restent importants. Ces chiffres soulignent combien il est essentiel d'aborder le temps partiel dans une perspective plus large, englobant l'égalité, le marché du travail et la protection sociale.



¹¹ Melian & Grampp 2024

¹² BFS 2025d

¹³ Verein Geschlechtergerechter 2023: 4f

DÉFINITION ET MODÈLES DE TEMPS PARTIEL

L'Office fédéral de la statistique définit le travail à temps partiel comme une activité lucrative représentant moins de 90 % de la durée normale de travail.¹⁴ D'un point de vue juridique, il n'existe toutefois pas de distinction stricte entre travail à plein temps et travail à temps partiel. La durée de travail déterminante est celle prévue par le contrat de travail, qui n'est souvent pas définie de manière précise, notamment pour les cadres.¹⁵

Dans la pratique, il existe une grande diversité de modèles de temps partiel. Ils permettent différents degrés de flexibilité, de planification et de responsabilité, tant pour les personnes employées que pour les employeurs.

Taux d'occupation fixe

Le temps partiel à taux fixe est le modèle le plus répandu. Les personnes employées travaillent régulièrement un nombre d'heures clairement défini par semaine ou par mois, par exemple 50 % ou 80 % d'un poste à plein temps. Ce modèle assure une planification fiable et simplifie l'organisation du travail au quotidien.¹⁶

Horaires flexibles

De nombreuses entreprises permettent une organisation flexible du temps de travail. Dans un cadre prédéfini, les personnes employées peuvent choisir l'heure à laquelle elles commencent et terminent leur journée de travail, ainsi que la répartition de leur temps de travail sur la semaine. L'essentiel est que le nombre d'heures convenu soit atteint à la fin de la semaine ou du mois.¹⁷

Une forme particulière de flexibilité consiste à répartir le temps de travail différemment sur la semaine. Un taux d'occupation de 80 % peut ainsi se répartir sur cinq journées plus courtes ou, au contraire, sur quatre jours ou moins, avec des journées plus longues.¹⁸

Temps de travail annualisé

Dans le cadre du temps de travail annualisé, ce n'est plus un nombre d'heures hebdomadaire ou mensuel qui est fixé, mais un volume total d'heures à effectuer sur l'année. Ce modèle offre une grande marge de manœuvre, notamment en cas de fluctuations

¹⁴ BFS 2025e

¹⁵ Bütler 2022: 11

¹⁶ die Mobiliar 2025

¹⁷ Ibid.

¹⁸ Bütler 2022: 12

saisonnieres de l'activité ou d'obligations personnelles. Les périodes de forte charge de travail alternent avec des phases plus calmes.¹⁹

Travail sur appel

Le travail sur appel est un modèle particulièrement flexible, mais aussi moins prévisible. On distingue deux formes :

- « **Vrai** » travail sur appel : les personnes employées sont en principe tenues de répondre aux convocations. En cas d'incapacité, le maintien du salaire est garanti.
- « **Faux** » travail sur appel : il n'existe aucune obligation d'accepter les interventions. Le maintien du salaire en cas de maladie ne concerne que les interventions planifiées et fait l'objet de débats juridiques. Ce modèle peut entraîner une insécurité financière.²⁰

Si le travail sur appel offre une grande flexibilité, il peut entraîner des horaires très variables et des incertitudes dans la planification financière et quotidienne.

Job sharing et top sharing

Le job sharing consiste à partager un poste à plein temps entre deux personnes ou plus. Chacune travaille à temps partiel, mais elles assument ensemble les responsabilités, coordonnent leurs activités et se répartissent tâches et décisions. Le top sharing applique ce principe aux postes de direction.²¹

En Suisse, 28 % des entreprises utilisent désormais le job sharing ou le top sharing, les grandes entreprises adoptant ces modèles plus fréquemment que les PME. Ces approches favorisent la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et permettent d'occuper des fonctions qui, historiquement, étaient réservées à un travail à plein temps. Les retours d'expérience sont majoritairement positifs, même si le recrutement de tandem adaptés peut représenter un défi.²²

Le travail à temps partiel n'est **pas un modèle de travail unique**, mais englobe une grande variété de possibilités. Cette **diversité permet d'adapter les horaires aux différentes situations et besoins de vie** : garde d'enfants, formation continue, transitions vers la retraite, etc.

¹⁹ Bütlar 2022: 12; die Mobiliar 2025
²⁰ die Mobiliar 2025
²¹ die Mobiliar 2025; Jansen & Hunn 2024: 5
²² Jansen & Hunn 2024: 5

CADRE JURIDIQUE

En Suisse, les personnes travaillant à temps partiel ont les mêmes droits et obligations que les salariés à plein temps. Toutefois, selon le taux d'occupation et le modèle de travail, des différences peuvent apparaître concernant le salaire, les assurances, la prévoyance et certaines dispositions du droit du travail.²³

Le savais-tu ?

Le droit suisse interdit toute discrimination des personnes travaillant à temps partiel en matière de salaire, de formation, de possibilités d'avancement et de prestations sociales. Cependant, les employeurs ne sont pas légalement tenus de proposer du temps partiel, sauf si cela est prévu dans le contrat, les règlements internes ou une convention collective.²⁴



Temps de travail, heures supplémentaires et emplois d'appoint

Les personnes travaillant à temps partiel peuvent effectuer des heures supplémentaires. En l'absence d'accord écrit spécifique, chaque heure supplémentaire doit être rémunérée avec un supplément d'au moins 25 % par rapport au salaire horaire habituel.²⁵ Par exemple, pour un taux d'occupation de 60 % (soit 24 heures par semaine), chaque heure travaillée au-delà de 24 heures est payée au moins 25 % de plus que le salaire horaire normal.

Il est également possible de cumuler plusieurs emplois, à condition qu'il n'y ait aucun conflit d'intérêts et que les limites légales du temps de travail soient respectées. Le devoir de loyauté envers chaque employeur demeure applicable.²⁶

Assurance accidents et maintien du salaire

Pour l'assurance accident obligatoire, un seuil important s'applique :

- **À partir de 8 heures de travail par semaine :** les employés sont couverts contre les accidents professionnels et non professionnels.
- **Moins de 8 heures par semaine :** la couverture concerne uniquement les accidents professionnels, y compris ceux sur le trajet domicile-travail. Les accidents non professionnels doivent être pris en charge par l'assurance maladie.²⁷ Exemple : une

²³ Beobachter 2025

²⁴ die Mobiliar 2025

²⁵ Allianz 2025

²⁶ die Mobiliar 2025

²⁷ Allianz 2025; die Mobiliar 2025

personne travaillant moins de 8 heures par semaine qui a un accident à domicile devra utiliser sa caisse maladie pour couvrir les frais.

En cas de maladie ou d'accident, les règles de maintien du salaire sont les mêmes pour les employés à temps partiel et à plein temps. Pour le « faux » travail sur appel, seules les interventions planifiées sont indemnisées.²⁸

Prévoyance vieillesse : AVS et caisse de pension

Les cotisations AVS sont calculées proportionnellement au revenu. Pour des revenus très faibles (moins de 2'500 CHF par an), l'employeur peut renoncer aux déductions AVS. Cette option comporte néanmoins des risques à long terme. Si le seuil minimal annuel de cotisation (530 CHF) n'est pas atteint, la rente future risque d'être réduite.²⁹

La déduction de coordination dans la prévoyance professionnelle (LPP) est fixe, indépendamment du taux d'occupation. Cela peut désavantager les personnes travaillant à temps partiel. En plus, les revenus annuels inférieurs à 22'680 CHF ne sont pas couverts par la LPP.³⁰ Exemple : une personne ayant un revenu annuel de 20'000 CHF voit son salaire assuré fortement réduit après déduction du montant de coordination, ce qui impacte considérablement la rente future.

Allocations familiales

Indépendamment du taux d'occupation, les personnes travaillant à temps partiel ont droit aux allocations familiales, à condition de percevoir au moins 7'350 CHF par an et que l'enfant réside en Suisse. En règle générale, cette allocation est versée au parent disposant du revenu le plus élevé.³¹

Le cadre juridique garantit donc aux salariés à temps partiel des droits comparables à ceux des personnes à plein temps. Néanmoins, les dispositions relatives aux assurances et à la prévoyance, en particulier pour les très faibles taux d'occupation, révèlent des **désavantages structurels susceptibles d'entraîner des risques financiers à long terme.**



²⁸ die Mobiliar 2025

²⁹ Allianz 2025; die Mobiliar 2025

³⁰ Allianz 2025; die Mobiliar 2025

³¹ die Mobiliar 2025

LES FACTEURS QUI INCITENT AU TEMPS PARTIEL

Les motifs de travail à temps partiel sont variés et liés aux situations de vie individuelles, aux responsabilités familiales et aux préférences personnelles. Ils reflètent également les conditions structurelles du marché du travail suisse, telles que les coûts élevés de garde, les longues journées de travail ou les rôles traditionnels.

Obligations familiales : la principale raison

Pour les femmes, la garde des enfants constitue la principale raison de réduire leur taux d'occupation. En 2024, 32,3 % des femmes à temps partiel ont cité la garde des enfants comme motif principal, contre seulement 11,8 % des hommes.³²

De nombreux parents prennent eux-mêmes en charge la garde de leurs enfants plusieurs jours par semaine. Cela s'explique notamment par les coûts élevés des services de garde en Suisse et le faible recours aux structures extrafamiliales.³³

À cela s'ajoute la répartition inégale du travail domestique et familial : les femmes consacrent en moyenne 32,4 heures par semaine au travail non rémunéré, contre 22 heures pour les hommes.³⁴ Cette surcharge structurelle influence fortement les choix liés au temps de travail.

Autres obligations familiales et personnelles

Outre la garde d'enfants, les femmes mentionnent souvent « d'autres obligations familiales ou personnelles » comme raison du temps partiel (11,8 % contre 3,8 % des hommes). Les hommes indiquent en revanche plus fréquemment la formation ou le perfectionnement professionnel (14 % contre 7,7 % des femmes).³⁵

Conditions du marché du travail et des revenus

Le temps partiel n'est pas toujours volontaire. Dans certains secteurs à bas salaire ou avec des horaires irréguliers, il peut constituer une forme d'emploi contrainte.³⁶

³² BFS 2025b; BFS 2025f

³³ Bütler 2022: 11

³⁴ BFS 2025f

³⁵ Ibid.

³⁶ Bütler 2022: 12

Organisation de la vie personnelle

Pour beaucoup, le temps partiel permet d'améliorer la qualité de vie : disposer de plus de temps pour se reposer, pour les loisirs, la formation continue ou la santé. Il offre une plus grande flexibilité et autonomie dans l'organisation du quotidien.³⁷

Facteurs structurels

Le marché du travail suisse reste fortement influencé par des stéréotypes de rôles traditionnels. La majorité des postes de direction sont à plein temps et occupés par des hommes. Cette organisation rend difficile pour les hommes de réduire leur taux d'occupation et limite les opportunités professionnelles des femmes.³⁸ Les hommes souhaitant travailler à temps partiel sont également désavantagés lors du recrutement : le simple souhait d'un taux d'occupation de 90 % réduit significativement la probabilité d'être engagé. Ces dynamiques reflètent les attentes traditionnelles selon lesquelles les hommes doivent travailler à plein temps et les femmes s'occuper davantage des tâches de care. Ainsi, les hommes postulant à un poste à temps partiel sont souvent perçus négativement.

En pratique, les mères doivent souvent justifier un taux d'occupation plus élevé, tandis que les pères doivent expliquer pourquoi ils souhaitent réduire leur temps de travail.³⁹ Ces schémas renforcent les inégalités dans la répartition des tâches, avec des conséquences à long terme : retraites plus faibles et risque accru de pauvreté, touchant particulièrement les femmes.⁴⁰

Cela montre qu'un changement de mentalité est nécessaire non seulement chez les personnes actives, mais aussi chez les employeurs.

AVANTAGES DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel offre de nombreuses opportunités, tant pour les salariés que pour les employeurs. Il favorise des modes de vie plus flexibles, améliore la conciliation entre vie professionnelle et vie privée et peut contribuer à la santé, au bien-être et à la motivation à long terme des salariés.

³⁷ die Mobiliar 2025

³⁸ Bütler 2022: 12

³⁹ Verein Geschlechtergerechter 2023: 6

⁴⁰ Ganzfried & Mäder 2022: 35; BFS 2025d

Plus de temps et meilleure conciliation

L'un des principaux avantages du temps partiel est de faciliter la conciliation entre travail et vie personnelle. Les salariés disposent de davantage de temps pour la garde des enfants, les tâches domestiques, le repos ou les projets personnels. Le temps partiel permet ainsi de répondre à des obligations familiales ou personnelles tout en restant actif professionnellement.⁴¹

Santé, bien-être et productivité

Les salariés à temps partiel sont souvent plus détendus, plus satisfaits et plus productifs. Une charge de travail réduite diminue le risque de stress et d'épuisement et contribue à prévenir le burn-out.⁴² Dans les métiers physiquement ou émotionnellement exigeants, comme les soins, le bâtiment ou l'enseignement, travailler à temps partiel peut protéger durablement la santé des employés.⁴³

Formation et développement personnel

Le travail à temps partiel permet de dégager du temps pour la formation continue, la reconversion professionnelle ou les réorientations de carrière. Il offre particulièrement aux jeunes professionnels, aux étudiants ou aux personnes en transition la flexibilité nécessaire pour acquérir de nouvelles compétences ou se perfectionner.⁴⁴

Temps partiel dans les postes de direction

Lorsque les entreprises offrent la possibilité de travailler à temps partiel dans des postes de direction, par exemple via le job sharing ou avec un nombre d'heures légèrement réduit, elles ouvrent de nouvelles perspectives de carrière pour les salariés ayant des responsabilités familiales. Les femmes en bénéficient particulièrement, car les postes de direction sont encore majoritairement proposés à plein temps. Les modèles à temps partiel peuvent ainsi améliorer leurs opportunités professionnelles.⁴⁵

Avantages pour l'entreprise

Le travail à temps partiel peut également bénéficier à l'employeur. Les modèles de travail flexibles facilitent le recrutement de personnel qualifié, réduisent le turnover et favorisent la fidélisation des employés. Le savoir-faire reste au sein de l'entreprise et la motivation des salariés augmente, ce qui se répercute positivement sur la qualité du travail.⁴⁶

⁴¹ die Mobiliar 2025; BFS 2025e

⁴² Bütler 2022: 11; die Mobiliar 2025

⁴³ Ganzfried & Mäder 2022: 34

⁴⁴ die Mobiliar 2025

⁴⁵ Ganzfried & Mäder 2022: 34

⁴⁶ Ganzfried & Mäder 2022



Le travail à temps partiel permet de réduire les contraintes, de développer les compétences et de mieux tenir compte des différentes réalités de vie. Il améliore la qualité de vie des salariés et peut constituer un avantage comparatif aux entreprises. Cela suppose toutefois que le temps partiel soit choisi librement et que le modèle soit bien conçu.

INCONVÉNIENTS DU TRAVAIL À TEMPS PARTIEL

Le travail à temps partiel offre de nombreuses opportunités, mais comporte également des risques importants. Les salariés à faible taux d'occupation et les femmes sont particulièrement concernés.

Désavantages financiers et protection sociale réduite

Le principal inconvénient du temps partiel est qu'il va de pair avec un revenu réduit. Travailler moins d'heures entraîne non seulement un salaire moindre, mais aussi des cotisations sociales plus faibles. Les salariés à temps partiel sont particulièrement désavantagés en matière de prévoyance professionnelle. La déduction de coordination reste identique quel que soit le nombre d'heures travaillées, ce qui réduit fortement le salaire assuré, voire l'élimine pour les revenus les plus bas. Les salariés à temps partiel perçoivent également des indemnités de chômage proportionnellement plus faibles et ne sont pas automatiquement assurés contre les accidents non professionnels lorsqu'ils travaillent très peu d'heures.⁴⁷

Les conséquences à long terme sont sérieuses : prestations de prévoyance professionnelle plus faibles, rentes AVS réduites et risque accru de pauvreté à l'âge de la retraite. Le travail à temps partiel est l'un des principaux facteurs de pauvreté et touche particulièrement les femmes, dont les rentes sont en moyenne un tiers plus faibles que celles des hommes.⁴⁸

Obstacles à la carrière et opportunités de formation réduites

Le travail à temps partiel peut freiner l'évolution de la carrière professionnelle. De nombreux postes de direction sont encore majoritairement proposés à temps plein, et les salariés à temps partiel se voient souvent confier des tâches moins exigeantes ou ont moins

⁴⁷ Beobachter 2025; Ganzfried & Mäder 2022: 35

⁴⁸ Ganzfried & Mäder 2022: 35; BFS 2025d

d'occasions de suivre des formations. Cela limite leurs chances de promotion, surtout pour ceux qui travaillent très peu d'heures.⁴⁹

Pour les hommes, un facteur supplémentaire entre en jeu : le travail à temps partiel va à l'encontre des attentes traditionnelles. Les employeurs jugent souvent négativement les candidats masculins souhaitant réduire leur temps de travail. Ainsi, pour un homme souhaitant travailler entre 50 et 59 %, ses chances d'être contacté lors d'un recrutement diminuent de 28 %, un effet plus important que la plupart des autres critères, comme la formation ou l'expérience.⁵⁰

Défis organisationnels et charge au quotidien

Le travail à temps partiel peut poser des difficultés au quotidien. Être moins présent complique l'intégration à l'équipe et la coordination informelle. Dans certains modèles, comme le travail à la demande, les horaires variables entraînent des incertitudes et des risques financiers.⁵¹

De plus, les salariés à temps partiel se retrouvent souvent dans des situations paradoxales : malgré un temps de travail réduit, ils doivent parfois produire autant que leurs collègues à plein temps, ce qui alourdit leur charge de travail. Dans les secteurs aux horaires irréguliers, le temps partiel peut même rendre la conciliation entre vie professionnelle et vie privée plus difficile.⁵²

Risques structurels : inégalités de genre

Comme le temps partiel en Suisse est majoritairement exercé par des femmes, il contribue à renforcer les inégalités de genre. La répartition inégale du travail rémunéré et non rémunéré, des opportunités de carrière limitées et des droits à la retraite très différents entretiennent ces inégalités tout au long de la vie.⁵³

Les inconvénients du travail à temps partiel concernent la sécurité financière, le développement professionnel et la protection sociale à long terme. Les personnes travaillant à temps partiel, en particulier avec un faible taux d'occupation, s'exposent souvent à un risque plus élevé de conditions de travail précaires, de rentes réduites et de perspectives de carrière limitées.



⁴⁹ Bütler 2022: 11f; Ganzfried & Mäder 2022

⁵⁰ Kopp 2021

⁵¹ die Mobiliar 2025; Beobachter 2025

⁵² Ganzfried & Mäder 2022: 35; die Mobiliar 2025

⁵³ Bütler 2022: 11f; Ganzfried & Mäder 2022: 35f; Verein Geschlechtergerechter 2023: 6

CONCLUSION

Le travail à temps partiel occupe aujourd’hui une place essentielle dans le monde du travail en Suisse. Il répond à une demande sociale forte et à des réalités de vie variées qui ne peuvent pas être satisfaites par des modèles à plein temps stricts. Il permet à de nombreuses personnes de mieux concilier travail, responsabilités familiales, santé ou développement personnel, tout en renforçant satisfaction, motivation et performance. Les entreprises bénéficient également de modèles de travail flexibles.

Cependant, choisir un modèle de travail à temps partiel comporte des conséquences. Le taux de femmes travaillant à temps partiel est nettement plus élevé que celui des hommes. Cette répartition inégale est renforcée par des obstacles structurels, tels que le faible nombre de postes de direction à temps partiel ou les stéréotypes de genre, et contribue à une répartition déséquilibrée des tâches de care. Pour les femmes en particulier, un taux d’activité réduit peut avoir des répercussions financières à long terme et limiter leur indépendance. Elles sont ainsi surreprésentées parmi les salariés percevant les salaires les plus bas, bénéficiant de rentes plus faibles et exposées à un risque accru de pauvreté à la retraite.

Le travail à temps partiel offre des opportunités, mais comporte aussi des risques. Il est important qu’il soit choisi librement et bien encadré. Un accès équitable aux promotions et formations, un marché du travail sans discrimination et des solutions de prévoyance claires sont indispensables pour qu’il ne se transforme pas en piège. Ce n’est qu’ainsi que le travail à temps partiel peut pleinement réaliser son potentiel pour une meilleure conciliation entre vie professionnelle et vie privée, plus d’égalité des chances et une organisation adaptée à toutes les situations de vie.

LIENS UTILES

Calculer les impacts financiers :

- **Cash or Crash d'alliance F:** www.cashorcrash.ch
- **Check your Salary d'alliance F:** www.checkyoursalary.ch
- **Salarium de l'Office fédéral de la statistique :** www.salarium.bfs.admin.ch

Droit du travail :

- **Memento – Travail à temps partiel du Canton de Berne :**
https://www.pa.fin.be.ch/content/dam/pa_fin/dokumente/fr/merkblaetter/fr_Merkblatt_Teilzeitarbeit.pdf
- **Guide du droit du travail d'Unia :** <https://unia.ch/fr/guides/droit-du-travail-conseils>

Assurances sociales :

- **Les assurances sociales expliquées simplement :** <https://www.bsv.admin.ch/fr/brochures-guides-pratiques>

Budget et conseil en dettes :

- **Budget-conseil Suisse :** www.conseil-budgetaire.ch
- **Dettes Conseils Suisse :** www.dettes.ch

Travail et maternité :

- **Mamagenda.ch:** www.mamagenda.ch

Informations sur l'emploi et la formation professionnelle :

- **Orientation.ch :** www.orientation.ch

Conseil en cas de burn-out et autres difficultés :

- **Pro Mente Sana – Association romande :** www.promentesana.org

BIBLIOGRAPHIE

- Allianz. (2025). Angestellte und Teilzeitarbeit: Das sollten Sie wissen. (www.allianz.ch/de/geschaeftskunden/ratgeber/teilzeit-arbeitnehmer.html Consulté le 19.11.2025)
- Beobachter. (2025). Teilzeitarbeit. (www.beobachter.ch/rechtslexikon/teilzeitarbeit?srsltid=AfmBOor1W7m0FK_gj3R8FqcwN2Iq6SA4qM9GMBvpQsjocpqrBsh9FmK Consulté le 19.11.2025)
- Bütler, Daniel. (2022). Wer Teilzeit arbeitet, ist entspannter, macht aber selten Karriere. In: Blickwinkel Herbst 2022. (www.gleichstellen.ch/src/downloads/Blickwinkel_Teilzeit_2022-12-23-092330_pyjf.pdf Consulté le 24.11.2025)
- Bundesamt für Statistik BFS. (2025a). Erwerbssituation von Eltern mit Kind(ern) im Haushalt. (www.bfs.admin.ch/bfs/rm/home.assetdetail.35547568.html Consulté le 24.11.2025)
- Bundesamt für Statistik BFS. (2025b). Gründe für die Teilzeiterwerbstätigkeit nach Geschlecht. (<https://www.bfs.admin.ch/asset/de/36057608> Consulté le 19.11.2025)
- Bundesamt für Statistik BFS. (2025c). Haus- und Familienarbeit. (www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/arbeit-erwerb/erwerbststaetigkeit-arbeitszeit/vereinbarkeit-unbezahlte-arbeit/haus-familienarbeit.html Consulté le 24.11.2025)
- Bundesamt für Statistik BFS. (2025d). Pension gap. (<https://www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/einkommen/pension-gap.html> Consulté le 26.11.2025)
- Bundesamt für Statistik BFS. (2025e). Teilzeitarbeit. (www.bfs.admin.ch/bfs/de/home/statistiken/wirtschaftliche-soziale-situation-bevoelkerung/gleichstellung-frau-mann/erwerbststaetigkeit/teilzeitarbeit.html Consulté le 24.11.2025)
- Bundesamt für Statistik BFS. (2025f). Teilzeit ist bei Frauen fast dreimal häufiger als bei Männern. (www.bfs.admin.ch/bfs/rm/home.assetdetail.36057565.html Consulté le 24.11.2025)
- die Mobiliar. (2025). Teilzeit arbeiten in der Schweiz. (www.mobiliar.ch/ratgeber/teilzeitarbeit Consulté le 26.11.2025)
- Ganzfried, Miriam & Gwendolin Mäder. (2022). Teilzeitarbeit in der Schweiz: steigende Bedeutung, Herausforderungen und Chancen. Zürich. (www.izfg.unibe.ch/unibe/portal/center_generell/c_title_fak_zen/izfg/content/e571348/e582898/e1286953/e1286996/e1403500/files1403501/UZH_unibe_Teilzeitstudie_ger.pdf Consulté le 26.11.2025)

Jansen, Anne & Ellenor Hunn. (2024). Job- und Topsharing in der Schweiz: Eine Be-standsauftnahme in kleinen, mittleren und grossen Organisationen in drei Sprachregio-nen. (www.fhnw.ch/++api++/de/die-fhnw/hochschulen/hsw/pmo/forschung-und-dienstleistung/job-und-topsharing-schweiz/media/job-und-topsharing-in-der-schweiz.pdf/@@inline-file/file Consulté le 26.11.2025)

Kopp, Daniel. (2021). Männer, die eine Teilzeitstelle suchen, werden benachteiligt. (www.kof.ethz.ch/news-und-veranstaltungen/kof-bulletin/kof-bulletin/2021/09/maenner-die-eine-teilzeitstelle-suchen-werden-benachteiligt.html Consulté le 26.11.2025)

Melian, Veronica & Michael Grampp. (2024). Zwischen Arbeitskräftemangel und dem Wunsch nach Teilzeitarbeit: Wege aus der Schweizer Arbeitsmarktkrise. (www.deloitte.com/ch/de/services/consulting/research/ways-out-of-the-swiss-labour-market-crisis.html Consulté le 26.11.2025)

Verein Geschlechtergerechter. (2023). Die Teilzeit-Studie. Zürich. (www.sotomo.ch/site/wp-content/uploads/2023/02/GG2023_DieTeilzeitStudie.pdf Consulté le 26.11.2025)