

**Nicolas Curty, directeur RH,  
Affolter Holding, Malleray (BE)**

## «Nous proposons une quinzaine de modèles de temps de travail»



Flexibilité du temps de travail, travail à domicile, temps partiel: cela fait plusieurs années déjà que cette société familiale, sise au cœur du Jura bernois, est dans le trend du Life Domain Balance. Si elle y est venue un peu par la force des choses – dans le but de trouver des ouvrières d’atelier alors rares sur le marché de l’emploi –, les horaires favorables aux familles sont devenus au fil du temps un de ses plus beaux atouts. Ses efforts lui ont d’ailleurs valu plusieurs récompenses, dont l’un des premiers Prix Famille-entreprise décerné en 2005 par la Chambre économique du Jura bernois et l’association suisse alémanique UND. «A l’époque, nous proposons une trentaine de modèles de temps de travail, mais c’était trop compliqué à gérer, observe Nicolas Curty, chef du personnel. Aujourd’hui, nous en proposons une quinzaine. Sur 140 employés, 24% ont opté

pour l’un de ces modèles. Dans l’ensemble, en plus des congés, tous utilisent l’horaire mobile, avec toutefois l’obligation d’être présents de 8 h 30 à 11 h et de 14 h à 16 h.» S’il fait le bonheur des employés, le partiel à la carte peut très vite devenir un véritable casse-tête organisationnel. «Il faut veiller à ce que tout le monde ne prenne pas congé le même jour. Pour cela, il est nécessaire de rester impartial, d’appliquer les mêmes règles pour tout le monde, et ce n’est pas toujours facile. C’est indispensable si l’on veut éviter que nos collaborateurs aient un sentiment d’injustice.» A priori peu rentable sur le court terme, le partiel devient véritablement payant sur le long terme. Le taux d’absentéisme de la société qui ne dépasse pas les 3% depuis des années en est la plus belle preuve. «Grâce à notre aménagement souple du temps de travail, nous motivons nos employés tout en les fidélisant à l’entreprise. Nous avons également un taux de rotation très bas. Notre force, nous la devons à cette stabilité-là. C’est très important de pouvoir garder les gens, surtout dans notre branche. Remplacer un employé qualifié et spécialisé, cela coûte cher, que ce soit dans la phase de recrutement ou de formation.»