

# L'atelier

Plan social: les nouvelles obligations légales • Recrutement: les besoins du conjoint comptent aussi



Photo: iStockphoto



La brochure

## Alcool au travail

«Entre 3 et 5 pour cent des personnes actives sont alcoolodépendantes et 15 à 25 pour cent des accidents de travail sont imputables à l'alcool. La baisse de performance des personnes souffrant de problèmes liés à l'alcool peut atteindre 15 pour cent», écrit le spécialiste romand de l'alcool au travail Dwight Rodrick sur son site, dont la nouvelle formule est en ligne depuis février 2014.

Son message s'adresse avant tout aux cadres et supérieurs hiérarchiques. «Les supérieurs hésitent souvent sur l'attitude à adopter face à un collaborateur ou une collaboratrice qui semble avoir un problème d'alcool», poursuit Dwight Rodrick. «Il n'est pas facile de parler de la baisse de performance liée à la consommation excessive d'alcool. Quant aux collègues, ils sont pour la plupart démunis lorsqu'ils pressentent une consommation problématique chez un membre de leur équipe.» Dwight Rodrick vient de publier une brochure destinée aux cadres. Ce guide est téléchargeable gratuitement sur son site. Lien: [www.alcoolautravail.ch](http://www.alcoolautravail.ch)



3 questions à

Irenka Krone-Germann



Irenka Krone-Germann (à droite) et Anne Aymone co-dirigent l'association PTO (Part-Time Optimisation), un projet soutenu par le Bureau fédéral de l'égalité. Photo: miragesphoto.com

**Vous venez de présenter une enquête sur le jobsharing en Suisse. Comment ce modèle est-il utilisé dans les différents secteurs?**

C'est dans la finance, l'industrie des machines et des métaux, le commerce de détail et de gros, mais aussi dans les administrations publiques que le jobsharing est le plus répandu. Le potentiel est encore peu exploité, malgré le taux de temps partiel dans les secteurs logistique et des transports, ainsi que dans le domaine «autres industries». Cela s'explique fort probablement en raison du manque de connaissance du partage d'emploi dans ces milieux mais pas d'un manque d'intérêt.

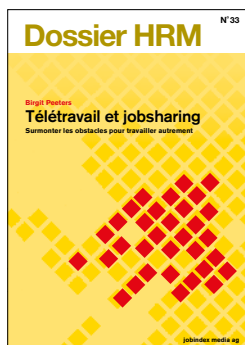
**Quels sont les avantages de ce modèle?**

Nous avons énuméré ces avantages dans guide pratique (lien ci-dessous). Les quatre premiers de chaque série sont les plus importants, à savoir la diversité et innovation, l'accès à des postes plus stimulants, la productivité accrue, la conciliation vie professionnelle et familiale, l'efficacité dans la prise de décision, la juxtaposition de deux compétences au prix d'une, la présence continue au sein de l'entreprise et la motivation des employés.

**Parmi vos recommandations, vous insistez sur la communication autour du dispositif. Pourquoi?**

Les résultats de l'enquête ont montré que la notion de jobsharing est encore méconnue ou mal comprise. Cela part des aspects de définitions, aux questions juridiques liées au jobsharing et à sa pratique dans le quotidien (comment travaille-t-on ensemble, comment trouver un partenaire, que faire en cas de dissolution du partenariat?) qui doivent être expliqués et thématiques.

Lien: [www.go-for-jobsharing.ch](http://www.go-for-jobsharing.ch)



Le Dossier N° 33

## Jobsharing et télétravail



Dans ce Dossier HRM publié en avril 2014, Birgit Peeters, spécialiste du jobsharing et du télétravail livre les ingrédients indispensables pour mettre en œuvre ces dispositifs. Maîtrisant l'art du questionnement critique, elle bouscule plusieurs idées reçues et montre que c'est toute la culture d'entreprise qui doit être modifiée afin de réussir le passage d'une organisation de travail rigide et en silos, vers un modèle plus flexible, et donc mieux adapté aux singularités de chaque collaborateur. A commander sur [www.hrtday.ch/librairie](http://www.hrtday.ch/librairie)