



Irenka Krone-Germann

Directrice Association PTO (Part-Time Optimisation) et co-fondatrice de We Jobshare Sàrl

- 2010.** Doctorat en sciences économiques à l'Université de Genève.
- 2011.** Publication du livre «Part-time Employment Relevance Impact and Challenges», éd. Peter Lang.
- 2013.** Co-fondation de l'Association PTO (Part-time Optimisation) avec Anne de Chambrier.
- 2016.** Co-fondation de We Jobshare Sàrl avec Mirko Humbert.
- 2017.** Publication de l'ouvrage collectif «Partage d'emploi – Job sharing: Opportunités et défis du travail» avec Alain Max Guénette.

L'impératif du job sharing

Cet ouvrage qui s'inscrit dans le cadre d'un travail au long cours, est né du premier colloque sur le job sharing organisé en 2015 à Fribourg par l'Association PTO, en collaboration avec une quarantaine d'experts du marché de l'emploi et des nouvelles formes de travail. Ce colloque a permis de cerner l'intérêt que portent les employés et les employeurs, responsables RH et managers, pour ce modèle de travail qui génère de nombreuses réflexions. Suite à ce colloque, un appel à contributions a été lancé et des contributions retenues. Trente-quatre auteurs issus de cinq pays européens ont contribué à cet ouvrage qui couvre de nombreuses facettes du job et top sharing.

Quand l'impératif économique du job sharing s'est-il imposé à vous?

En 2010, ma thèse de doctorat portait sur l'impact du travail à temps partiel sur les disparités salariales et la ségrégation verticale (répartition inégale entre travailleurs à temps plein et à temps partiel selon les échelons hiérarchiques, différence d'accès à des postes à responsabilité). Les analyses empiriques effectuées démontraient la problématique en Suisse où un tiers des actifs travaillent à temps partiel dont près de 60% des femmes. Alors que le travail à temps partiel permet de concilier vies professionnelle et familiale, il confine parfois des personnes hautement qualifiées dans des postes peu valorisants et sans perspective. L'une des recommandations majeures de ma thèse a été d'optimiser le temps partiel en mettant en œuvre de nouveaux modèles de partenariat propices au marché de l'emploi en Suisse. La partage d'emploi, plus communément appelé job ou top sharing, faisait partie de ces modèles. Il s'agit là de deux ou plusieurs personnes partageant un poste à plein temps avec des tâches interdépendantes et une responsabilité commune. Le job sharing permet ainsi à des personnes à temps partiel d'occuper des postes intéressants, voire même à un haut niveau de la hiérarchie (top sharing).

Plus j'avancé dans ce domaine, plus je réalisais qu'il fallait améliorer les instruments en place et notamment permettre à des hommes et des femmes d'opter et de pouvoir pratiquer ces nouvelles formes d'emploi. Les conditions sur le marché de l'emploi en Suisse sont de plus en plus propices au sein des entités publiques et privées qui proposent des postes en job sharing tentant par-là de retenir ou d'attirer des talents. En parallèle, j'ai eu la chance de pouvoir pratiquer le job sharing au sein du Secrétariat d'Etat à l'économie dans la coopération économique et le développement avec ma collègue Anne de Chambrier durant 9 ans. Cette expérience particulièrement enrichissante m'a incité il y a quelques années à mettre sur pied avec ma collègue, en parallèle de notre travail au SECO, l'initiative Go-for-job sharing et de créer l'association PTO (Part-time Optimisation) qui vise la promotion et la diffusion d'information du job sharing au niveau suisse et qui est soutenu par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG) et des firmes privées. Nous travail-

lons aujourd'hui en collaboration avec divers offices privés et publics et organisons régulièrement des workshops et du coaching à des duos.

Quand on évoque le job sharing, on pense aux femmes, or pour vous cette modalité d'emploi intéresse aussi les hommes...

Oui, effectivement et de plus en plus, notamment pour ce qui est du top sharing (job sharing avec des fonctions dirigeantes). Alors qu'une étude que nous avons faite avec la Haute école de gestion FHNW à Olten il y a deux ans, démontrait que la plupart des job sharing concernait des femmes, on note que les couples homme-femme et homme-homme voient de plus en plus le jour. Le fait que l'on puisse aussi envisager des top sharing fait que hommes et femmes féminine y trouvent un intérêt particulier: le fait de pouvoir faire une carrière avec une activité à temps partiel, concilier la vie professionnelle avec d'autres activités familiales ou autres et préserver un salaire intéressant. On observe par ailleurs que de plus en plus d'hommes souhaitent travailler à temps partiel. Malgré le fait qu'ils soient beaucoup moins nombreux (16% contre 59% de femmes), leur progression relative est plus élevée.

Quelles sont vos prochaines actions saillantes?

En novembre 2017, nous organiserons à Bâle notre deuxième colloque sur le job et top sharing en collaboration avec plusieurs firmes privées qui témoigneront de leurs expériences. D'ici là, nous mettons sur pied des meet-ups job sharing avec des speed-datings professionnels où des personnes intéressées par le modèle peuvent faire connaissance de partenaires potentiels. Le prochain se tiendra à Lausanne au printemps. Nous avons expérimentés ceci déjà dans diverses villes de Suisse (Fribourg, Berne et Zurich) avec en moyenne près de 60 participants. Afin d'accompagner des duos, nous proposons aussi des services de coach, de workshops et des présentations sur le job sharing au sein des firmes. Nous commercialisons aussi notre plateforme wejobshare.ch au sein d'entreprises qui cherche à avoir une plateforme de mise en partenariat professionnel. Des experts de diverses régions linguistiques de Suisse sont actifs au sein l'Association PTO (voir informations et témoignages sur www.go-for-jobsharing.ch et www.wejobshare.ch). ■

Propos recueillis par Nataša Vukašinić, IMSI, HEG Arc

Le partage d'emploi - Job Sharing
Nouvelles Opportunités et défis du travail
 Irenka KRONE-GERMANN, Alain Max GUÉNETTE (Dir.)
 ÉDITIONS L'HARMATTAN
 COLL. CONCEPTION ET DYNAMIQUE DES ORGANISATIONS
 380 PAGES, 49 FRANCS
 ISBN 978-2-343-10836-0



Un marché de dix milliards de francs

Ce 7^{ème} volume d'actes des Journées internationales du Marketing horloger réunit les communications présentées en 2015 à Neuchâtel lors de la 10^e Journée de recherche en marketing horloger. Il présente également les exposés et tables rondes qui ont eu lieu à la 19^e Journée internationale du marketing horloger qui s'est tenue à La Chaux-de-Fonds. L'ouvrage aborde un thème rarement traité dans la littérature, prévient François Courvoisier, doyen de l'IMH (Institut du Marketing Horloger) de la Haute école de gestion Arc: les vies multiples d'une montre. Autrement dit, les montres d'occasion et autres montres de seconde main, qu'elles aient été portées ou non.

Les Anglo-Saxons les appellent «pre-owned watches», littéralement «montres pré-possédées». Le professeur de marketing estime ce thème parfois «chaud» pour les professionnels de l'horlogerie quand il s'agit d'écouler des stocks invendus dans des circuits pas toujours officiels. La situation est ce faisant transparente quand il s'agit de ventes aux enchères, physiques tout au moins, opérées par des maisons aussi sérieuses que Sotheby's, Christie's ou Antiquorum. En revanche, précise F. Courvoisier, «les ventes de gré à gré entre particuliers échappent à toute observation, sauf celles qui sont pratiquées en ligne, comme sur eBay ou Ricardo». Selon lui, «on estime la valeur totale du

marché pre-owned à quelque 10 milliards de francs, par année, dans le monde, ce qui représente un peu plus de 25% de la valeur des montres exportées par les principaux pays producteurs: la Suisse, Hong Kong, la Chine, la France et l'Allemagne.» Une bonne raison de s'intéresser à ce marché.

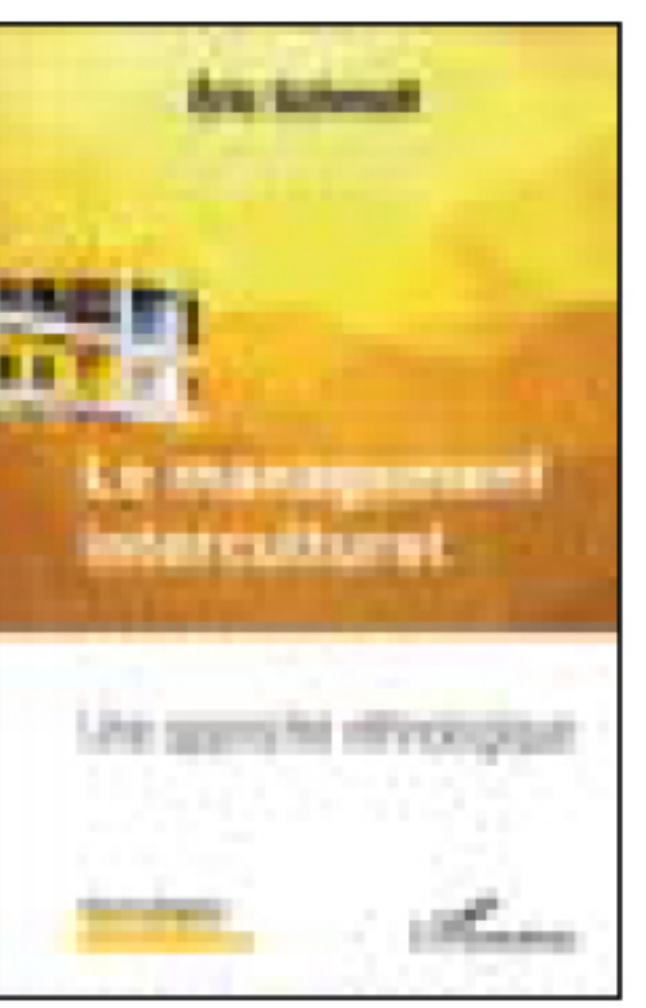
Les vies multiples d'une montre
 Kalust ZORICK,
 François COURVOISIER (Dir.)
 ÉDITIONS LOISIRS ET PÉDAGOGIE
 226 PAGES, 48 FRANCS
 ISBN 978-2-334-21345-4



Le management interculturel: Une approche ethnologique

Eric SCHMOLL
 ÉDITIONS L'HARMATTAN, COLL. VIVRE L'ENTREPRISE
 202 PAGES, 30 FRANCS, ISBN 978-2-343-09932-3

Gérer une entreprise dans un contexte culturel différent ajoute au défi de la gestion car les paramètres changent: les structures de la parenté, les valeurs sociales, les rapports humains, la perception du temps, les cultes et les croyances, les lectures historiques, l'habitat... Comment dès lors adapter les méthodes de gestion?



Penser et pratiquer les ressources humaines dans l'industrie. Un partage d'expérience

Claude BERGHMANS (Dir.)
 ÉDITIONS L'HARMATTAN, 272 PAGES, 41 FRANCS
 ISBN 978-2-343-09930-9

Le monde industriel du début du 21^e siècle se caractérise par des mutations tant environnementales que technologiques, communicationnelles, culturelles, organisationnelles ou financières. Cet ouvrage regroupe les réflexions qu'ont menées praticiens et théoriciens des RH, pour guider la GRH face à ce challenge.



L'intimité d'un conflit: Récit ethno-biographique du harcèlement moral suivi de - L'ethnologue hors terrain: De l'autobiographie au matériau d'enquête

Annabelle BOISSIER
 ÉDITIONS L'HARMATTAN, COLL. LOGIQUES SOCIALES, 172 PAGES
 26 FRANCS. POSTFACE DE JEAN-FRANÇOIS LAÉ
 ISBN 978-2-343-10138-5

Cet ouvrage travaille la question du harcèlement moral en deux temps. À travers un récit montrant la logique d'un harcèlement moral suivi d'une démission, d'abord. À travers un texte méthodologique interrogeant la manière dont des situations réelles peuvent s'intégrer à une analyse plus vaste de la question, ensuite.



Entreprises en difficultés et changement organisationnel

Abdelaziz ELABJANI (Dir.)
 ÉDITIONS L'HARMATTAN, COLL. GOUVERNANCE ET SOCIÉTÉ
 285 PAGES, 41 FRANCS
 ISBN 978-2-343-08849-5

Les problématiques de transformations organisationnelles des entreprises présentent aujourd'hui un défi majeur pour les managers. Si certaines sont volontaires, d'autres sont imposées par le marché. Quelles formes prennent ces changements? Quelles sont les difficultés rencontrées par les entreprises à faible capacité?



Dictionnaire des ressources humaines de la défense et de l'entreprise.

Tome 1 - Français/Anglais
 Jean-Claude LALOIRE
 ÉDITIONS L'HARMATTAN, 642 PAGES, 64 FRANCS
 PRÉFACE DU COLONEL OLIVIER MARCOTTE
 POSTFACE DE JEAN-MARIE PERETTI
 ISBN 978-2-343-10109-5



Human Resources Dictionary for Defense and Firms. Book 2 - English/French

Jean-Claude LALOIRE
 FOREWORD BY COLONEL OLIVIER MARCOTTE,
 FOREWORD BY JEAN-MARIE PERETTI
 ÉDITIONS L'HARMATTAN, 640 PAGES,
 64 FRANCS
 ISBN 978-2-343-10110-1



Ce dictionnaire bilingue en deux tomes est consacré aux ressources humaines dans la défense et dans l'entreprise. Il inclut les différents aspects des RH, en présentant l'ensemble de la chaîne, allant du recrutement à la gestion de carrière, en passant par l'instruction, la formation et l'entraînement et, plus spécialement pour l'entreprise, la gestion du personnel dans un contexte de dialogue social. Cette terminologie inclut ce qui est utile pour opérer dans un cadre national et dans un cadre international (coalitions, ONU, OTAN). Cet ouvrage contient quelque 11 000 mots et expressions en français et en anglais.