



Le jobsharing, de la théorie à la pratique

Le jobsharing permet notamment de préserver les talents, de favoriser la transmission des savoirs entre générations, de diminuer les absences et de faciliter les remplacements. Voici une feuille de route pour implémenter une politique de jobsharing en entreprise.



Mirko Humbert
est co-responsable de
We Jobshare lancé
par l'Association PTO.

La réponse peut étonner: 73 % des entreprises de Suisse n'offrent pas de jobsharing dans leur structure¹ et se privent des bénéfices qu'amènerait le partage d'emploi sur le capital humain de l'organisation. Les causes sont multiples, la première étant certainement le manque de connaissance des possibilités offertes par le jobsharing. On peut aussi citer la résistance à la nouveauté, principal obstacle à l'innovation en matière d'amélioration de la conciliation entre vie professionnelle et vie familiale. Finalement, une fois la décision d'adopter le jobsharing prise, le manque d'habitude peut être un frein qui ralentit encore l'adoption du partage d'emploi.

Les questions sont nombreuses lorsqu'il s'agit de proposer un premier poste en jobsharing, il faut bien les anticiper pour que le processus se passe bien.

Informier les collaborateurs

Si les collaborateurs ne savent pas que l'entreprise est ouverte à l'idée du jobsharing, il y a peu de chances que ceux qui connaissent le sujet n'osent faire le pas. Idéalement, il faudrait donc que l'employeur adopte une communication qui vise trois objectifs.

Premièrement, faire connaître le jobsharing aux employés qui n'en ont jamais entendu parler. Ce pas vers les salariés leur montre que l'employeur anticipe leurs besoins, ce qui peut permettre d'éviter des départs en fournissant des solutions aux personnes qui seraient parties parce qu'elles ne peuvent plus assumer un temps plein.

Deuxièmement, informer tout le personnel qu'un partage d'emploi peut être envisagé. Une telle mesure aura pour effet de rassurer les collaborateurs qui n'osaient pas exprimer leur souhait de passer au jobsharing. Encore une fois, il s'agit de préserver des talents au sein de l'entreprise. Une information bien faite permet aussi à des personnes qui n'ont qu'une vague

¹ N. Amstutz et A. Jochem, Travail à temps partiel et jobsharing en Suisse, Fachhochschule Nordwestschweiz Hochschule für Wirtschaft, sur mandat de l'Association PTO

connaissance du sujet de mieux le connaître et de mieux se préparer en choisissant la meilleure formule, ce qui limite considérablement les risques d'échec.

Enfin, il s'agit aussi d'informer les collaborateurs potentiels en communiquant que des postulations en jobsharing sont possibles. Une annonce comportant cette mention renforce l'image de marque de l'entreprise, ce qui contribue à attirer de nouveaux talents. Tant que le jobsharing sera inconnu de la majorité de la population, des annonces qui sont ouvertes au partage d'emploi augmenteront les chances de trouver des collaborateurs innovants. En effet, le simple fait de s'intéresser au job sharing démontre une attitude positive chez l'employé et un état d'esprit souple, ouvert au changement.

Dans la pratique, cette communication peut se faire en utilisant des supports existants. En Suisse, l'Association PTO, qui a entre autres lancé l'initiative Go-for-Jobsharing et organisé le premier colloque suisse sur le jobsharing, a publié un guide pratique qui peut servir de support d'information aux employés et aux employeurs. Il est possible de se le procurer en passant par leur site internet². Pour aller plus loin et passer à l'action plus rapidement, l'Association PTO offre aussi des services de coaching spécialisés pour les services de RH. Une attention particulière est apportée aux demandes spécifiques de l'entreprise.

Former des duos

Dans certains cas, l'employeur peut être appelé à aider à la formation de duos en jobsharing. Par exemple, quand un talent demande à baisser son taux d'activité, le partage de son emploi peut être un bon moyen ne pas perdre cet employé. Se pose alors la question de lui trouver un partenaire.

Une solution est de trouver le partenaire au sein de la structure. Dans ce cas, certains problèmes potentiels sont éliminés par la connais-

«Si les collaborateurs ne savent pas que l'entreprise est ouverte à l'idée du jobsharing, il y a peu de chances que ceux qui connaissent le sujet n'osent faire le pas.»

Mirko Humbert

sance préalable de l'entreprise par les deux employés. Cependant, et contrairement aux apparences, il n'est pas toujours simple de trouver un partenaire dans son entreprise, notamment dans les plus grosses structures où l'on ne connaît pas forcément ses collègues d'autres secteurs.

C'est à ce moment que les RH peuvent jouer un rôle décisif. Tout d'abord, elles peuvent aider à

WeJobShare.ch, première plateforme de rencontre pour le jobsharing en Suisse

Bientôt en ligne, un réseau social dédié au jobsharing sera lancé en Suisse par l'Association PTO, avec comme objectif de faciliter la rencontre de partenaires pour former des duos de jobsharing. L'idée est très simple: encourager les personnes qui veulent s'essayer au partage d'emploi à rencontrer des partenaires potentiels et les faire se rencontrer.

La plateforme fonctionnera comme un site de rencontres, l'utilisateur pourra créer son compte, remplir son profil en répondant à quelques questions et en donnant des informations professionnelles (il sera possible de préserver l'anonymat). Il parcourra ensuite les profils d'autres jobsharers qui lui seront suggérés par un algorithme. Cet algorithme combinera les hard factors et les soft factors pour faire les meilleures recommandations possibles.

Le but de ce nouveau site est le tête-à-tête entre partenaires dans le réel. Sans celui-ci, un jobsharing sera trop risqué. Si cette rencontre a lieu, la plateforme restera utile au nouveau duo, car elle lui proposera des informations utiles, et surtout des offres d'emploi ciblées. Pour les personnes inté-

ressées, il est recommandé de s'inscrire sur le site mis en place temporairement, car la plateforme sera uniquement disponible sur invitation dans un premier temps.

We JobShare au sein de votre entreprise

Cette nouvelle plateforme répond aussi aux besoins croissants des employeurs. Un service cloud individualisé, avec un espace réservé aux employés, est proposé aux entreprises. Celles-ci pourront y mettre leurs employés en relation et accompagner ceux qui souhaitent tester un premier partage d'emploi.

Les entreprises auront aussi la possibilité de découvrir les membres de la plateforme globale, et ainsi accéder à un réseau de talents qu'ils pourraient mettre en relation avec leurs propres employés désireux de partager leur poste. Enfin, les employeurs de ce service pourront diffuser leurs offres d'emploi et être mises en avant auprès des jobsharers de Suisse.

Pour plus d'informations, info@wejobshare.ch, inscrivez-vous sur wejobshare.ch pour suivre l'évolution du site.

la mise en relation entre les employés. Pour ce faire, des séances d'information ou de formation (workshops) peuvent servir de plateforme de rencontre pour les collaborateurs. Un bon exemple s'est déroulé à Fribourg récemment, avec l'organisation par l'Association PTO d'un café jobsharing qui a réuni plus de 80 personnes. Une courte introduction, des tables rondes pour échanger questions, craintes et idées, puis une séance de speed-dating qui a permis à trois duos de se former, c'est la forme qu'a pris ce premier café emploi jobsharing. Suite à ce succès, d'autres cafés jobsharing seront organisés à travers la Suisse.

Enfin, comme pour les rencontres privées, le web est devenu un lieu de rencontre privilégié pour les jobsharers. A l'étranger, les plateformes de match-making pour le partage d'emploi pullulent. On en trouve aux Etats-Unis, en Allemagne, en Angleterre, en Australie, ou en Nouvelle-Zélande... mais pas en Suisse! Une plateforme, WeJobshare.ch, sera lancée par PTO à la rentrée pour pallier à ce manque. Elle proposera notamment de nombreux services pour les services RH des entreprises (voir encadré).

Gérer le recrutement et les contrats

Une fois le binôme (ou trinôme) formé, la rencontre réelle s'avère décisive avec le moment tant attendu par le duo: l'entretien. Côté RH, interviewer deux personnes qui postulent ensemble peut se révéler un peu déroutant la première fois. Si la situation est nouvelle, elle n'est pourtant pas beaucoup plus compliquée. Le recruteur doit être attentif à quelques éléments. Sont-ils suffisamment flexibles? S'agit-il d'un duo de personnes

similaires ou complémentaires? Sont-ils bien organisés?

Les questions ci-dessus le démontrent, il convient de mettre plus l'accent sur l'aspect communication au sein du duo lors de l'entretien, car ce sera un élément indispensable à un bon fonctionnement du binôme.

Si l'interview se déroule bien et que les jobsharers sont engagés, la prochaine étape est le contrat. Il doit contenir des clauses spécifiques,

«Contrairement aux apparences, il n'est pas toujours simple de trouver un partenaire dans son entreprise, notamment dans les plus grosses structures où l'on ne connaît pas forcément ses collègues d'autres secteurs.»

Mirko Humbert

concernant notamment la responsabilité de chaque membre du poste partagé. Il serait trop long d'entrer en détail sur les clauses du contrat, et il s'agit d'ailleurs d'un travail de spécialiste qu'il ne faut pas négliger. Pour la rédaction d'un premier contrat, il est utile de se tourner vers un expert du sujet. L'Association PTO dispose de tout le savoir-faire nécessaire, avec entre autres des experts juridiques. ■

Mirko Humbert

² <http://www.go-for-jobsharing.ch>