

## EMPLOI

# L'intérêt pour le job-sharing se propage

La pratique du partage d'emploi est encore peu courante sur le marché suisse. Mais le potentiel de développement est élevé. Quel employeur n'a jamais rêvé d'avoir deux-têtes pensantes pour le prix d'une?



ANNE DE CHAMBERRIER, IRENKA KRONE-GERMANN<sup>(1)</sup>  
Codirectrices de l'Association PTO (Part-Time Optimisation)

La Suisse détient presque le record européen en matière de travail à temps partiel: près de deux femmes sur trois l'appliquent et 13% des hommes. Seuls les Pays-Bas affichent des taux plus élevés. Sur l'ensemble de la population active, un tiers travaille à temps réduit. Cependant, si le travail à temps partiel offre notamment une conciliation entre travail et famille, certains inconvénients demeurent tant pour l'employé que l'employeur: rarement publiés, ces postes sont plutôt octroyés sur mesure, à la demande des employés. La présence partielle, associée à des horaires peu flexibles retient certains employeurs. Enfin, l'accès à des postes à responsabilité ou les changements d'emploi sont très limités, confinant des personnes hautement qualifiées dans des fonctions peu valorisantes et sans perspective.

Le partage d'emploi offre une véritable alternative, valorisant les avantages du temps partiel tout en supprimant ses inconvénients. Concrètement, le partage d'emploi, ce sont deux personnes qui se sont choisies pour occuper ensemble un poste à temps complet. Elles forment un binôme professionnel autogéré, une mini-équipe complémentaire aux rôles interchangeables, dont seul le résultat commun sera évalué. Le job-sharing est à la fois un arrangement particulier d'un poste à temps complet (pour l'employeur) et un arrangement particulier d'un temps partiel (pour l'employé). Force est de relever que plus une femme bénéficie d'un haut niveau de formation, plus elle aura tendance à travailler à temps partiel (grâce à un certain niveau de salaire), et donc à s'intéresser au job-sharing.

L'employeur bénéficie ainsi de deux compétences pour le prix d'une, et parallèlement, d'une présence à 100% en entreprise. Les faiblesses d'un partenaire peuvent être compensées par les forces de l'autre, et vice-versa, tel le cas d'un binôme intergénérationnel. Les risques de burn-out sont moins élevés vu l'horaire de travail réduit. Pour les employés, le job-sharing permet implicitement un développement professionnel et personnel au sein du binôme. En effet, la pratique du job-sharing exige certaines valeurs communes: flexibilité, générosité, engagement professionnel, volonté de dialogue, partage du pouvoir et confiance en l'autre. Une personne à caractère individualiste ne sera pas intéressée par un tel partenariat.

Selon une étude conjointe (USA-CH), près de 60% des femmes et 33% des hommes se disent intéressés par le job-sharing. Bien qu'il n'existe pas de statistiques officielles à ce sujet, le job-sharing semble cependant peu appliqué en Suisse,

**PLUS UNE FEMME BÉNÉFICIE D'UN HAUT NIVEAU DE FORMATION PLUS ELLE AURA TENDANCE À TRAVAILLER À TEMPS PARTIEL.**

comparé à d'autres pays. L'Allemagne affiche déjà un taux de 20% d'entreprises qui le pratique avec succès (contre 9% en 2003). Dans le cadre d'un projet de promotion du job-sharing financé par le bureau fédéral de l'égalité, une enquête statistique sur plusieurs milliers d'entreprises en Suisse sera menée par deux hautes écoles (HEG Arc pour la Suisse romande et la FHNW pour la Suisse allemande) en octobre 2013. Les résultats de l'enquête permettront de connaître la fréquence, l'offre ou la demande du job-sharing en Suisse et d'en recueillir les bonnes pratiques. L'enquête sera chapeautée par l'Association PTO, nouvellement créée en Suisse, qui prépare plusieurs instruments d'information et de promotion du job-sharing.

Plus que jamais, des réflexions sur les formes alternatives de travail sont nécessaires et répon-

**UNE ENQUÊTE STATISTIQUE SUR PLUSIEURS MILLIERS D'ENTREPRISES EN SUISSE VA ÊTRE MENÉE PAR DEUX HAUTES ÉCOLES.**

dent à un vrai besoin sociétal. Offrir davantage d'emplois en job-sharing rendra le marché du travail plus attractif et flexible, à la fois pour les jeunes professionnels, les parents, les travailleurs en formation ou les seniors qui recherchent un meilleur équilibre professionnel et privé. ■

(1) Les auteurs sont responsables de programme en job-sharing depuis six ans au SECCO. (2) «Gender Equality in Employment, Policies and Practices in Employment in Switzerland and the US», The George Washington University, 2012.