

# JOBSHARING: VERS L'ÉGALITÉ HOMME-FEMME DANS LE MONDE DU TRAVAIL?

Organisé par l'Association PTO (Part Time Organisation), le premier colloque dédié au partage d'emploi a eu lieu à l'Université de Fribourg début mai. Si les débats ont porté sur la pratique elle-même et ses conditions de réussite, ils ont aussi traité de l'évolution du monde du travail. Et si le jobsharing rimait avec changement de mentalités et permettait aux femmes d'occuper leur juste place?

Par Hélène Cassagnol

**C**ommençons par la définition: il s'agit généralement de deux personnes qui partagent un poste à temps plein avec des tâches interdépendantes et une responsabilité commune. Ici, pas de temps partiel classique qui est trop souvent un frein à l'évolution de carrière mais un modèle de travail alternatif qui permet de s'épanouir professionnellement en briguant des postes valorisants. Toutefois, la recette pour réussir un partage d'emploi est précise. Elle nécessite de se poser les bonnes questions et de savoir quelles sont ses motivations principales. Si, c'est le pouvoir, le jobsharing n'est pas la solution. Par contre, si on a envie de partager ses compétences, ses expériences et si on est prêt-e à apprendre des autres et flexible par rapport au temps de travail, cette formule ouvre des horizons. Il faut encore trouver le ou la partenaire avec qui on com-

muniquera de manière authentique sans taire sa propre personnalité et sans empiéter sur la sienne. Dernière étape: édicter ensemble une charte de travail commun qui portera entre autres sur l'organisation interne du temps de travail et sur la procédure en cas de conflit. L'aventure à double commande peut commencer.

Comme on le comprend bien, un des enjeux du partage d'emploi est de promouvoir les femmes dans la position cadre et cadre dirigeant, et avancer vers l'égalité des genres dans le monde du travail. Toutefois, le développement du modèle d'emploi partagé a un autre atout majeur: le transfert de compétences entre générations. Ainsi pour la responsable de la diversité au service ressources humaines d'un grand groupe industriel, présente au colloque comme de nombreux représentants des employeurs venus réfléchir à la question:



«Dans dix ans, toute une génération partira à la retraite, c'est un formidable moyen de conserver les savoirs faire et de former les générations montantes». Cette prise de conscience est essentielle car rien ne se fera sans que les entreprises mènent une politique de discrimination positive et encouragent leurs salarié-es à postuler en jobsharing. À l'heure où une enquête de Pro Familia Suisse révèle que plus de 60% des hommes peuvent s'imaginer travailler à temps partiel, serions-nous à l'aube d'un changement de mentalité? Demain, qui sait, réussir sa vie professionnelle ne passerait plus par la seule réussite individuelle mais plutôt par la réussite commune d'un tandem, d'une équipe. Nous entrerions alors dans une ère d'économie collaborative où le faire ensemble remplacerait le faire faire. Demain, pourquoi pas? ■



Pour plus d'infos:  
Le jobsharing: deux expertises  
pour le prix d'une,  
guide pratique consultable  
sur le web, [www.go-for-jobsharing.ch](http://www.go-for-jobsharing.ch)

## INTERVIEW

**Irenka Krone-Germann**, en jobsharing depuis huit ans en tant que responsable de projets de coopération internationale au Secrétariat d'Etat à l'économie et co-directrice de l'association PTO (Part-time Optimisation)



© MIRAGESPHOTO.COM, KEREN BISAZ

«En 2007, je voulais évoluer professionnellement mais c'est difficile à temps partiel. J'ai alors contacté une de mes collègues Anne de Chambrier pour savoir si ça l'intéressait de faire des postulations communes. Je ne la connaissais pas mais j'avais une idée de son profil. Une première rencontre nous a permis de voir si le courant passait entre nous et si nous étions capables d'être en accord sur une grille horaire ou sur le mercredi, journée cruciale pour les mamans. On a vite senti qu'on fonctionnait en parallèle et on s'est lancé. La personne qui nous a engagées était ouverte à cette idée de partage d'emploi, en partie car depuis dix ans, tous les postes au département de l'économie sont mentionnés en jobsharing ou à 80%. C'est ce qui nous a permis d'oser franchir le pas puisque les directions ne pouvaient pas toutes refuser. Pour qu'un binôme marche, il doit être ouvert. On reste libres de postuler ailleurs, par contre il faut faire preuve de loyauté. Autres conditions: beaucoup communiquer et être flexible. En fait, c'est une organisation atypique, on ne va pas travailler plus mais de manière différée. Le soir quand on rentre, on s'appelle pour débriefer et on peut être amenée à travailler tard. Par contre la journée, on prend le temps de s'occuper de nos familles ou de vaquer à nos occupations personnelles. Notre partenariat avec Anne est très enrichissant. Nous sommes à la fois différentes et complémentaires. Complices. À deux, un esprit critique se développe. Il n'y a pas de place pour la concurrence, nos remarques visent à améliorer notre production commune. Puis échanger nos idées et nos réseaux nous rend bien plus fortes, tout comme partager nos connaissances, nos expériences et nos doutes. Ensemble nous pouvons gérer une grande diversité de dossiers et aller beaucoup plus loin que ce que l'on aurait pu faire seule. La preuve, en fondant et codirigeant PTO, nous nous sommes lancées comme autre défi de promouvoir le jobsharing en Suisse! »