

Événement 18 avril 2024 – Association PTO et partenaires

Un modèle de travail innovant : le JOB et le TOP SHARING en Suisse

Présent et avenir : Quo vadis ? **WRAP-UP**

Le job sharing peut-il aider à la réintégration sur le marché du travail?

Synergies en tandem : Effets positifs de la reprise du travail en job sharing

- Lorsque le tandem se compose d'une personne au sein de l'entreprise et d'une personne extérieure à l'entreprise, il en résulte un mélange varié d'expériences et de perspectives. La personne au sein de l'entreprise peut offrir une plus grande sécurité, ce qui encourage les personnes à postuler alors qu'elles n'auraient peut-être pas le courage d'occuper un poste seul.
- Une personne qui prend un nouvel emploi après une pause professionnelle apporte souvent des compétences que la personne dans l'entreprise n'a pas. Il pourrait s'agir, par exemple, de connaissances en matière d'affaires familiales, d'expériences de bénévolat ou d'autres expériences de vie.
- L'intégration des personnes de retour au travail se fait sur le terrain et peut éventuellement être plus rapide, notamment si elle se fait dans le cadre d'un job ou top sharing avec une personne expérimentée de l'entreprise. Le travail en commun permet un échange direct de connaissances et une intégration plus rapide dans les processus de travail.
- Lorsqu'un tandem est composé de deux retours de collaboratrices et collaborateurs, les personnes individuelles se sentent moins isolées. Elles peuvent se soutenir, se motiver et s'encourager mutuellement. La présence d'un.e partenaire peut amener les individus à se sentir encouragés à postuler à des postes qu'ils n'auraient peut-être pas envisagés seuls.

Défis

- L'entreprise doit gérer deux "dimensions" en même temps : l'aspect du job ou top sharing et l'aspect de la réinsertion.
- Il faut une grande disponibilité de la part des supérieurs pour de tels modèles.
- Un concept d'onboarding systématique dans l'entreprise serait utile.
- Dans le cas d'un tandem composé d'une personne à l'intérieur de l'entreprise et d'une personne à l'extérieur : la personne à l'intérieur de l'entreprise doit être prête à travailler avec une personne qui doit d'abord s'adapter après une interruption de travail.

Recommandation

Un autre résultat important de l'atelier a été la prise de conscience que la sensibilisation au job et top sharing devrait commencer dès le niveau universitaire, afin de sensibiliser très tôt les jeunes futurs professionnels à ces modèles de travail.

Événement 18 avril 2024

Un modèle de travail innovant : le JOB et le TOP SHARING en Suisse

Présent et avenir : Quo vadis ?

Focus sur la santé mentale : comment le job sharing contribue à la santé au travail ?

Coûts de la Santé en Suisse: 6,5 mia CHF selon Promotion Santé Suisse, [Job Stress Index 2022](#). L'étude du CHUV «Jobsharing, solution au surmenage»? , voir [étude](#).

AVANTAGES

- **Réduction du stress** : En partageant la charge de travail, le stress et la pression peuvent être diminués.
- **Amélioration de l'équilibre travail-vie personnelle**: mieux concilier obligations professionnelles avec intérêts personnels et engagements.
- **Partage des responsabilités lors de la prise de décision**: les employé.es peuvent se soutenir mutuellement, et ainsi réduire la pression et le sentiment de solitude.
- **Promotion de la flexibilité**: adapter les horaires de travail aux besoins individuels, ce qui est particulièrement avantageux pour les parents, les aidants et les personnes ayant d'autres obligations.
- **Réduction de l'absentéisme**: partager la charge de travail et bénéficier d'horaires flexibles peut contribuer à réduire le stress et l'épuisement professionnel, et par là l'absentéisme.
- **Augmentation de la satisfaction et de la fidélité des employés**: des employés satisfaits sont généralement plus motivés et loyaux.
- **Amélioration de l'image de l'entreprise et promotion d'une culture d'entreprise axée sur le bien-être**: en soutenant le job et top sharing et d'autres pratiques de travail flexibles, les employeurs envoient un message positif. Cela renforce la réputation de l'entreprise avec un impact positif sur le recrutement et la rétention des talents.

DEFIS :

- **Communication et coordination**: la coordination des horaires et des responsabilités peut être complexe et nécessite une gestion proactive.
- **Gestion des informations**: Assurer la transmission appropriée des informations entre les employé.es en job et top sharing peut être un défi, surtout lorsque les horaires ne se chevauchent pas. Chaque collaboratrice et collaborateur doit être flexible, sans pour autant être toujours connecté.e et atteignable dans son temps libre.
- **Le bon binôme**: dès le recrutement, il faut s'assurer de la compatibilité des collaboratrices et collaborateurs formant un duo et leur donner un accompagnement pour éviter des tensions, conflits par la suite et ainsi éviter stress et pression.

Événement 18 avril 2024

Un modèle de travail innovant : le JOB et le TOP SHARING en Suisse

Présent et avenir : Quo vadis ?

Job sharing intergénérationnel : comment apprendre efficacement l'un de l'autre ?

- La créativité à tout âge du tandem aura un impact en termes d'exemplarité pour l'entreprise.
- Cette prise de conscience pourra s'étendre à d'autres dimensions que l'âge, comme le sexisme ou le racisme par exemple.
- Un job ou top sharing intergénérationnel méritera ainsi d'être bien pensé en amont et en ligne avec la stratégie de l'entreprise. Une attention particulière devrait être accordée au transfert de connaissances à long terme, au développement des compétences et aux questions macroéconomiques telles que la pénurie de main-d'œuvre qualifiée.
- Une attention particulière devrait aussi être portée à former spécifiquement les managers de tous âges pour gérer des personnes appartenant à des groupes d'âge divers, tout en gardant à l'esprit leur parcours individuel.
- Il pourrait également être utile de reconnaître les apports de chaque individu au sein du duo ainsi que d'informer clairement les partenaires du duo des conséquences sur leurs retraites d'un temps partiel, en particulier pour les plus seniors.

Événement 18 avril 2024

Un modèle de travail innovant : le JOB et le TOP SHARING en Suisse

Présent et avenir : Quo vadis ?

Travail en mode agile et job sharing: Est-ce compatible?

Le **travail agile** et le job sharing sont deux concepts différents, mais qui présentent quelques parallèles intéressants :

- L'attitude de base concernant une image positive de l'être humain, la quête de savoir et d'apprendre, la loyauté, le courage, l'ouverture et la concentration sont les mêmes dans les deux cas. Dans les deux concepts, l'équipe est également l'unité la plus importante en termes de valeur ajoutée.
- Dans les environnements agiles, les membres "partagent" déjà et font preuve de flexibilité en ce qui concerne leurs rôles. Dans les environnements hiérarchiques, il faut pour cela des job et top sharings.
- Les fonctions (en job et top sharing) et les rôles ne sont pas les mêmes !
- Les organisations apprenantes devraient acquérir de l'expérience avec le job et top sharing et le travail basé sur les rôles et tester ces modèles.

Dans l'ensemble, tant le travail agile que le job sharing favorisent la flexibilité, la communication et l'auto-organisation.

Événement 18 avril 2024

Un modèle de travail innovant : le JOB et le TOP SHARING en Suisse

Présent et avenir : Quo vadis ?

Intelligence artificielle (IA), un partenaire du job sharing? Opportunités et défis

Le job sharing et l'intelligence artificielle (IA) peuvent sembler sans rapport à première vue, mais il existe des liens potentiels entre les deux en lien avec l'évolution technologique dans les modes de travail. Voici quelques exemples de liens entre le job sharing et l'IA. Deux types de liens peuvent être différenciés :

1) Connexions avec les modes de travail en évolution (par l'IA)

- **RH – Assistant** : L'IA peut aider les services RH à identifier les candidats appropriés pour le job et top sharing. Ils peuvent améliorer les outils psychométriques. **Allocation de la charge de travail**: L'IA peut aider à répartir efficacement les charges de travail dans le cadre du partage des tâches.
- **Outils de collaboration** basés sur l'IA: ces derniers pilotés par l'IA peuvent aider à coordonner les horaires, les tâches et la communication, ce qui permet aux partenaires de bien travailler ensemble.
- L'IA pour **l'analyse prédictive**: l'IA peut être utilisée pour analyser les données relatives au job et top sharing afin de prédire leur succès et d'identifier les défis potentiels.
- **L'analyse des RH par l'IA**: les départements RH peuvent utiliser l'IA pour analyser l'impact du job ou top sharing sur la productivité, la satisfaction des employés et les résultats globaux.
- **Formation et intégration améliorées par l'IA**: l'IA peut contribuer à la formation et à l'intégration des employés concernés par le job et top sharing.
- **L'IA pour la planification des effectifs**: l'IA peut aider les organisations à mieux planifier leurs effectifs, en tenant compte des accords de job ou top sharing dans le cadre de leur stratégie globale.

2) Job sharing entre un humain et un humanoïde

Un job sharing entre un humain et un humanoïde peut être une fusion intrigante de la créativité humaine, de l'intelligence émotionnelle et de la précision de l'IA.

Compétences complémentaires : Dans un scénario d'emploi ou de partage des tâches, l'humain et l'humanoïde apportent des atouts différents. L'humain peut exceller dans la créativité, l'empathie et la résolution de problèmes complexes, tandis que l'humanoïde peut posséder des capacités de traitement de données précises, une recherche d'informations rapide et une productivité infatigable.

Prise de décision collaborative: Une communication et une collaboration efficaces sont essentielles à la réussite d'un job ou top sharing. L'humain et l'humanoïde pourraient travailler en étroite collaboration, échanger des informations, des points de vue et des idées afin de prendre les bonnes décisions.

L'IA suscite beaucoup d'émotions et aussi des risques: l'AI suscite à la fois une fascination mais aussi une peur intrinsèque liée aux risques inhérents tels que la diffusion de données privées, le contrôle de la machine, l'appauvrissement de la langue et le nombre d'erreurs de la machine en manque d'interconnexions que l'humain sait faire.

On peut aussi se poser la question s'il est juste de parler d'un job sharing entre un humain et un humanoïde dans le futur, où s'il ne s'agirait pas plutôt d'un travailleur ou travailleuse à temps partiel augmenté.e par une machine, voir exemple au Japon, [vidéo](#).

Événement 18 avril 2024

Un modèle de travail innovant : le JOB et le TOP SHARING en Suisse

Présent et avenir : Quo vadis ?

Le job et top sharing encore méconnus? 10 arguments pour convaincre la direction

Principaux obstacles et préjugés dominants

- Préjugés et expériences négatives: Des schémas de pensée figés et des échecs passés empêchent de nombreuses entreprises de reconnaître le potentiel du job et top sharing.
- Obstacles techniques: Les outils de candidature et les systèmes informatiques internes (comme SAP) ne sont souvent pas conçus pour représenter les candidatures en tandem ou les postes partagés.
- Manque de connaissances et de sensibilisation: de nombreux cadres et départements des ressources humaines connaissent mal les avantages et la faisabilité du job et top sharing.
- Culture de direction autoritaire: un manque de confiance dans l'auto-organisation des collaborateurs et collaboratrices et une éthique de direction trop rigide bloquent les modèles de travail flexibles.
- Manque de courage: les offres d'emploi n'intègrent que rarement la possibilité d'un job ou top sharing et sont encore souvent publiées comme des postes à temps plein, ce qui limite la diversité des candidatures.
- "Mentalité du temps plein": la conviction que seul.es les collaboratrices et collaborateurs à temps plein sont productifs.ives, souvent associé.es à une obligation de présence.
- Coûts et charges supplémentaires : la crainte de coûts plus élevés et de charges supplémentaires peut freiner le job et top sharing.

Elaborer des contre-mesures pragmatiques afin de promouvoir le job et top sharing dans les entreprises

- Plateformes d'échange internes: Utilisez-les pour sensibiliser le public au partage d'emploi et partager les histoires de réussite. Un événement interne au sein de l'entreprise pourrait également être utile.
- Flexibilité des solutions: Les entreprises devraient être ouvertes à des modèles de travail sur mesure.
- Formation des RH: donner aux responsables RH les connaissances nécessaires pour présenter le job et top sharing comme une option attrayante.
- Adaptations technologiques: Examinez les solutions informatiques existantes ou recherchez-en de nouvelles pour permettre des structures en tandem.
- Recruter des cadres ouverts: Recherchez de manière ciblée des cadres qui soutiennent les modèles de travail flexibles.
- Adapter les offres d'emploi: Proposez différents modèles de temps de travail afin d'atteindre une plus grande diversité de candidats.

Elevator Pitch avec les arguments les plus convaincants pour le job et top sharing

1. Susciter l'intérêt

- Utilisez des faits pour susciter l'intérêt : les résultats de la nouvelle étude de la FHNW 2024 peuvent fournir une base solide.
- Il est prouvé que le job et top sharing augmente la productivité, ce qui justifie par exemple un taux d'occupation de 120%.
- Grâce à une plus grande disponibilité, le job et top sharing offrent des avantages aux clients et à l'équipe.
- Le job et top sharing favorisent la motivation et améliore la gestion du stress, ce qui permet aux collaboratrices et collaborateurs d'être plus résilients.
- C'est une solution pour faire face à la pénurie de personnel qualifié: si les compétences souhaitées ne peuvent pas être trouvées chez une personne, deux personnes en tandem peuvent les remplir.

2. Concrétiser des solutions

- Le départ à la retraite imminent de nombreux cadres entraîne une perte de connaissances. Le job et top sharing intergénérationnel peut être une solution de succession durable.
- Présentez les meilleures pratiques du secteur afin de susciter la confiance.
- Argumentez toujours en vue d'une solution pour la ligne "Quels défis avez-vous dans votre quotidien ? Avec le job et top sharing, la solution 1, 2, 3 devient possible".

3. Mettre en place les prochaines étapes

- Organiser une séance de brainstorming avec les RH afin de développer des mesures concrètes.
- Constituez une équipe de projet interne afin de prendre en compte les exigences individuelles et d'élaborer un modèle de solution approprié.
- Éliminez les obstacles techniques.
- Recherchez l'échange avec des personnes qui ont déjà acquis de l'expérience dans le secteur.