

Communiqué de presse

Date : 28 février 2014

Jobsharing en Suisse: première enquête nationale et mesures d'information sur le partage d'emploi

L'Association PTO (Part Time Optimisation) et la Haute Ecole Spécialisée de la Suisse du Nord-Ouest (FHNW) présentent une enquête inédite sur la pratique du jobsharing auprès de 2'600 établissements. Un site www.go-for-jobsharing.ch avec témoignages et un guide pratique s'adressent aux employés et employeurs pour démontrer les avantages et défis du jobsharing. Ces mesures concrètes visent à atteindre plus d'équité et de flexibilité sur le marché du travail.

Un tiers de la population active en Suisse travaille à temps partiel. 58% sont des femmes et 14 % des hommes. La Suisse affiche l'une des plus grandes différences de taux entre hommes et femmes à cet égard dans le monde. Par ailleurs, plus une femme mère de famille est formée, plus elle aura tendance à travailler à temps partiel. Permettant de concilier vie professionnelle et vie familiale, le travail à temps partiel a parfois des effets négatifs, confinant notamment des femmes et hommes hautement qualifiés dans des postes peu valorisants et sans perspective. De nouvelles discriminations entre hommes et femmes peuvent apparaître vu le pourcentage élevé de temps partiel féminin.

Le jobsharing est un modèle de travail innovant et, à la fois une **alternative au temps complet et au temps partiel**. Il favorise l'accès à des postes à responsabilité. Il s'adresse aux femmes et hommes actifs et à toute catégorie d'âge. Le jobsharing intergénérationnel (entre différentes générations) permet également d'assurer un transfert de savoir des personnes expérimentées et d'intégrer plus facilement les jeunes sur le marché du travail. Une double expertise pour le prix d'une, le maintien du savoir-faire et une augmentation de la motivation des employés sont les critères en tête évoqués au travers de l'enquête nationale. Près de 400 établissements y ont répondu, représentant 180'000 personnes actives en Suisse (voir synthèse et recommandations de l'Enquête Jobsharing 2014).

Renseignements: Association PTO (Part Time Optimisation)
Irenka Krone-Germann, co-directrice PTO, irenska.krone@gmx.net
Anne Aymone de Chambrier, co-directrice PTO, annedec23@gmail.com

"Go-for-jobsharing" est une initiative soutenue par le Bureau fédéral de l'égalité entre femmes et hommes (BFEG).

Teilzeitmann.ch est partenaire de l'initiative Go-for-jobsharing.

ENQUETE JOBSHARING 2014 : SYNTHESE ET RECOMMANDATIONS

L'Association PTO a mis sur pied l'enquête sur le jobsharing, réalisée entre novembre et décembre 2013. Le mandat a été confié à la Haute Ecole de Suisse du Nord-Ouest (FHNW).

384 établissements représentant 180'000 personnes actives ont participé à l'enquête sur la pratique du jobsharing en Suisse. Avec un minimum de 50 employés par établissement, 85% des réponses proviennent du secteur privé.

Résultats principaux

27% des employeurs en Suisse ont des postes en jobsharing, dont un quart dans des positions de cadres. La répartition du jobsharing est similaire dans les trois régions linguistiques du pays et augmente légèrement selon la taille de l'établissement. Le jobsharing est le plus pratiqué dans les administrations publiques (55%) et dans le secteur des services financiers et assurances (50%); il est présent globalement dans un quart du secteur privé, démontrant que le jobsharing a notablement augmenté depuis cinq ans, durée moyenne de l'introduction du jobsharing dans les établissements sondés.

Le temps partiel est présent dans 97% des établissements participants et le télétravail y est pratiqué à 46%. Celui-ci est un instrument facilitateur, mais pas indispensable, comme le démontre le pourcentage élevé de sociétés avec jobsharing sans télétravail (20%). Au niveau « genre », sur l'ensemble des duos en jobsharing, la grande majorité sont encore composés de deux femmes (90%), puis par des duos homme-femme (8%) et peu d'hommes (2%).

➤ **Le jobsharing: un grand potentiel en termes quantitatifs**

En moyenne, un quart des collaborateurs travaillent à temps partiel dans les entreprises participantes. C'est dans la finance, l'industrie des machines et des métaux, le commerce de détail et de gros, mais aussi dans les administrations publiques que le jobsharing est le plus répandu. Le potentiel est encore peu exploité, malgré le taux élevé de temps partiel dans les secteurs logistique et des transports, ainsi que dans le domaine « autres industries ». Plus d'un tiers des entreprises sans jobsharing et qui envisageraient de l'intégrer à leur politique du personnel sont issus de branches industrielles.

➤ **Les entreprises sans jobsharing démontrent de l'intérêt**

72% des établissements n'ont actuellement pas de jobsharing. Toutefois, un cinquième d'entre elles ont signalé *leur intérêt pour ce modèle*, ce qui montre une grande ouverture pour ce modèle de travail. Si l'on tient compte des entreprises pratiquant le jobsharing et celles qui y sont intéressées, *près de la moitié des entreprises en Suisse (45%)* sont concernées de près ou de loin par le jobsharing.

➤ **Un besoin d'information pour employés et employeurs**

La compréhension du terme « jobsharing » est encore très hétérogène concernant le concept et la mise en pratique. Cela est probablement dû à un manque d'information. Les établissements ne disposent que de peu de données systématiques concernant le jobsharing.

Ce résultat crée un biais possible parmi les données de l'étude qu'il faut prendre en considération lors de l'interprétation. Les principales raisons évoquées pour la non-introduction du jobsharing sont la très *faible demande de postes en jobsharing* (71%) et la *difficulté liée au partage de fonction* (48%). Une explication est la méconnaissance du sujet, tant par les employés que les employeurs. Le besoin d'information est avéré. Il est probable également que ce modèle soit rarement proposé aux collaborateurs.

➤ **Avantages: double expertise, motivation des employés et transfert de savoir**

En relation avec les expériences positives au niveau « cadre », 70% déclarent tirer profit d'une *double expertise pour un même poste*. Les décisions sont plus solides lorsqu'elles sont préparées, prises et portées ensemble. La *motivation des employés qualifiés* (68%) et le *maintien du savoir-faire dans l'entreprise* (40%) sont les principales raisons expliquant l'introduction de postes de cadres en jobsharing. Ce modèle, y compris en couple intergénérationnel, séduit particulièrement les personnes avec des responsabilités familiales ou les collaborateurs plus âgés, permettant la pérennisation des connaissances.

➤ **Défis: échange d'information accru et coûts d'infrastructure**

Le *coût d'échange d'information* (43%), la *charge en gestion de deux collaborateurs* plutôt qu'un (39%) et les *coûts fixes d'infrastructures* (30%) sont les trois réponses d'expériences négatives relatées en lien avec jobsharing au niveau « cadre ». Toutefois, le surcoût du jobsharing doit être mis en regard des avantages apportés, en particulier, la double expertise.

➤ **Image de l'employeur: un facteur de compétitivité dans la course aux talents**

La moitié des entreprises interrogées ont déjà pris des mesures visant à améliorer leur compétitivité en tant qu'employeur. L'introduction du jobsharing est une possibilité supplémentaire d'augmenter l'attractivité de l'entreprise et d'éviter le départ de talents (femmes et hommes hautement qualifiés et expérimentés) vers des entreprises plus avant-gardistes.

Recommandations

- Les employeurs ont manifesté un grand intérêt pour l'étude et le sujet du jobsharing, dont le potentiel quantitatif augmente avec la progression du travail à temps partiel. Il convient **d'exploiter pleinement ce potentiel**. Les secteurs où le jobsharing est peu répandu se sont également montrés intéressés.
- La faible demande des employés est probablement davantage imputable à un **manque d'information** qu'à du désintérêt. Par ailleurs, les responsables du personnel ne disposent pas toujours d'un niveau de connaissances équivalent sur le jobsharing. Cette méconnaissance semble concerner également les supérieurs directs. Des mesures d'information sur le **concept, la finalité et la mise en œuvre** sont recommandables.
- Idéalement, des **catalogues répertoriant les critères du partage de fonctions** de postes à responsabilité doivent être établis, avec des indications claires sur la marche à suivre. L'étape suivante consiste à intégrer le jobsharing dans la **politique de gestion du**

personnel et d'assurer la compréhension **de sa mise en œuvre** parmi les supérieurs directs.

- Un **système de retour systématique** des supérieurs directs sur le jobsharing et le recueil de témoignages améliorent les connaissances de l'organisation sur sa propre pratique. Ils permettent aux responsables du personnel d'optimiser le jobsharing pour toutes les parties prenantes.
- Le surcoût des **coûts d'information**, qui s'explique par des besoins de coordination plus importants entre les partenaires en jobsharing, doit être relativisé par **l'augmentation de productivité**. Celle-ci est réalisée grâce à la double expertise lors de décisions prises communément et par la productivité reconnue du travail à temps partiel. Ces coûts d'information additionnels doivent également être mis en balance avec le **risque** de voir des employés hautement qualifiés, et notamment des femmes, se tourner vers d'autres employeurs qui proposent des modèles de travail plus flexibles.
- La **demande croissante** de travail à temps partiel émane des plus jeunes comme des collaborateurs plus âgés. Les entreprises qui répondent à cette demande envoient un signe d'ouverture en faveur de nouveaux modèles de temps de travail.
- Le jobsharing favorise **à la fois la promotion des femmes aux postes à responsabilité**, le transfert de connaissances au sein de l'entreprise (jobsharing intergénérationnel) et le positionnement de l'entreprise en tant **qu'employeur attractif**.