

Zeitschrift: Défis / proJURA

Herausgeber: proJURA

Band: - (2015)

Heft: 1

Artikel: Nouvelles formes de travail : le partage du poste ou jobsharing, deux expertises au prix d'une

Autor: [s.n.]

DOI: <https://doi.org/10.5169/seals-823931>

Nutzungsbedingungen

Die ETH-Bibliothek ist die Anbieterin der digitalisierten Zeitschriften. Sie besitzt keine Urheberrechte an den Zeitschriften und ist nicht verantwortlich für deren Inhalte. Die Rechte liegen in der Regel bei den Herausgebern beziehungsweise den externen Rechteinhabern. [Siehe Rechtliche Hinweise.](#)

Conditions d'utilisation

L'ETH Library est le fournisseur des revues numérisées. Elle ne détient aucun droit d'auteur sur les revues et n'est pas responsable de leur contenu. En règle générale, les droits sont détenus par les éditeurs ou les détenteurs de droits externes. [Voir Informations légales.](#)

Terms of use

The ETH Library is the provider of the digitised journals. It does not own any copyrights to the journals and is not responsible for their content. The rights usually lie with the publishers or the external rights holders. [See Legal notice.](#)

Download PDF: 04.05.2025

ETH-Bibliothek Zürich, E-Periodica, <https://www.e-periodica.ch>

nombre de familles y auraient accès. A mon sens, c'est au sein du couple de prendre la décision en fonction des affinités et des activités professionnelles de chacun. Juste laisser le libre choix de qui reste s'occuper du bébé et qui part travailler. Scinder le congé maternité en deux permettrait de surcroît de diminuer le temps d'absence des femmes sur leur place de travail et au papa de faire plus intimement connaissance avec son nourrisson. Je trouve inadmissible que les jeunes pères doivent hypothéquer sur leurs vacances pour passer du temps avec leurs bébés.»

La notion même de quotas de femmes dans l'économie la hérisse: «Ce sont

des bêtises! C'est aux femmes de se faire une place et de la revendiquer par leurs aptitudes et non aux lois de le faire pour elles. Elles font des études, elles ont de merveilleuses compétences, mais elles ont peur! Elles revendiquent l'égalité mais n'osent pas s'exposer, comme si elles ne l'assumaient pas. Elles manquent trop souvent de confiance en elles. J'ai envie de leur dire: Osez!»

Babette Keller-Liechti a octroyé des temps partiels (80 % à 90 %) à tous ses employés qui occupent des postes à responsabilité. Elle le préconise à large échelle: «Ça détend tout. Le principe est très simple: de fait les responsabilités importantes mettent de la pres-

sion, si au milieu d'une semaine on détend la pression l'efficacité est plus grande, l'impact sur les résultats bien plus important. Pour le collaborateur comme pour l'employeur.»

Et elle encourage les sceptiques à faire un essai.

Aline Petermann

Nouvelles formes de travail

Le partage du poste ou jobsharing, deux expertises au prix d'une



Anne-Marie van Rampaey

Le jobsharing est le fait de partager un poste à plein temps entre deux ou plusieurs personnes, «avec des activités interdépendantes et une responsabilité commune», explique le site www.go-for-jobsharing.ch. L'un des grands mérites du jobsharing, c'est d'accéder à des postes à responsabilité, ou de continuer à les occuper après la naissance des enfants, sans forcément travailler à 100 %. Ce partage de travail gagne du terrain en Suisse, même s'il n'est pas encore souvent proposé par les employeurs.

Près de 27 % des employeurs en Suisse proposent des postes partagés, dont un quart dans des positions de cadres, a révélé une enquête de la Haute Ecole spécialisée du Nord-Ouest de la Suisse. Sur l'ensemble des duos en partage de poste, la grande majorité est composée de deux femmes (90 %), puis d'un homme et d'une femme (8 %) et de deux hommes (2 %). A Neuchâtel, le Centre suisse d'électronique et de microtechnique (CSEM), qui emploie 460 collaborateurs, l'a mis en pratique.

La directrice des ressources humaines (RH), Anne-Marie van Rampaey, est convaincue de son efficacité: «Cela demande certes un effort de la part du manager pour mettre en place le tandem, mais cela en vaut largement la peine.»

Les avantages? «Ils sont multiples. Je citerai le plus important: une pleine et entière motivation de la part de deux personnes à qui le manager a décidé de faire confiance. A mon avis, nous sommes encore dans un monde de contrôle et pas vraiment dans un monde de confiance. Notre économie se doit d'être de plus en plus flexible. Envisager des formes de travail différentes devrait idéalement en faire partie.» Et pas seulement à un niveau de cadres. Travailler en duo exige toutefois le partage de mêmes valeurs, une confiance réciproque et une bonne coordination. L'employeur qui opte pour le jobsharing doit notamment gérer des coûts fixes plus élevés et savoir identifier la personne de référence. «Je recommanderais au manager d'essayer; il s'agit d'avoir deux personnes à temps partiel pour le même poste et non pas deux salaires», préconise la directrice RH de CSEM. Le jobsharing ou le télétravail – travailler en dehors des locaux de son employeur grâce aux nouvelles technologies, pourraient donc permettre aux femmes de poursuivre leur carrière tout en ayant du temps à consacrer à leurs enfants.

alp