

Le jobsharing, un double avantage!



Le jobsharing est une forme de travail flexible. Il s'agit d'un poste à plein temps partagé par deux personnes. Cette forme de travail garantit une disponibilité de poste à plein temps et la préservation des compétences clés. Dans la pratique, il s'agit d'un tandem rodé, chacun avec ses compétences, assurant une flexibilité pour l'entreprise et pour le personnel.

Birgit Peeters, fondatrice d'Aquincum «Travailler autrement»

De quoi s'agit-il?

Jobsharing = temps partagé. Selon le pays d'origine, le «temps partagé» est une autre forme d'organisation qui n'est pas le sujet de cet article. «**Jobsharing**» sera donc le mot utilisé dans cet article.

Du point de vue de l'employeur, le jobsharing est l'accomplissement d'une fonction à plein temps par deux personnes. Du point de vue des deux personnes travaillant en jobsharing, elles occupent chacune un poste à temps partiel. Un horaire réduit signifie un salaire réduit, de ce fait cette forme de travail n'est pas accessible à tous. Cependant, en offrant cette possibilité aux employés, l'entreprise maintient des talents. Le jobsharing est une option réalisable d'aménagement et d'organisation du travail.

En termes d'occupation de temps de travail, la plupart des entreprises proposent de travailler soit à plein temps soit à temps partiel. **Le choix de limiter l'aménagement de l'organisation du travail à des scénarios «noirs» ou «blancs» n'apporte strictement aucune valeur ajoutée à l'entreprise.** Au contraire, son attractivité diminue, car une image d'inflexibilité lui collera à tout jamais. **Faire fonctionner une entreprise est un travail collectif. Ce collectif est composé d'une variété de personnes et d'une pluralité et complexité de situations.** L'entreprise perd des talents précieux si elle se limite à n'accorder que l'option d'un travail à plein temps ou à temps partiel. Choisir le jobsharing, c'est répondre aux besoins personnels et organisationnels.

A part le maintien et l'attrait de talents, quels autres bénéfices y a-t-il pour l'entreprise?

Le jobsharing est décidément une option pour garder des hauts profils: il y a des personnes qui ne se voient guère travailler dans un temps partiel classique. Souvent, le temps partiel engendre une diminution de responsabilité suite à, entre autres, une diminution des tâches attribuées. **Le jobsharing garde la barre haute puisqu'il s'agit d'un job à plein temps avec un résultat collectif.** Ainsi, deux cadres avec des responsabilités familiales ont accepté de travailler en binôme dans une fonction de relations publiques. L'entreprise a demandé une présence globale de 140% pour cette fonction. Les deux employés ont pu continuer à travailler grâce à un règlement arrangeant toutes les parties prenantes et dans un esprit de complémentarité.

Le jobsharing peut être conçu de façon à tenir compte des fluctuations dans le travail.

Flexibilité signifie une flexibilité dans les deux sens: en fonction d'une saisonnalité ou d'un flux de demande plus accru, le management peut demander un effort supplémentaire pendant un temps prédéfini. Ainsi, un bureau de comptable a demandé une présence momentanément plus soutenue pendant la période du mois d'avril au mois de juillet à ses collaborateurs en jobsharing. Dans le même esprit, l'entreprise sera bienveillante par rapport aux besoins parfois «ad hoc» et imprévus de ces mêmes collaborateurs. **Le jobsharing est également une formule pour répondre aux besoins des clients.** Moduler la répartition du travail en fonction des besoins des clients aide à se distinguer des concurrents. Ainsi, un garage a décidé d'être joignable 24 heures sur 24 chaque jour de l'année. Les mécaniciens et chefs d'équipe y effectuent du travail en jobsharing, certains travaillent à temps plein, mais sur quatre jours.

Rappelons également qu'un jobsharing peut être une mesure attribuée pendant un délai précis, limité dans le temps, en fonction d'un besoin. Une carrière professionnelle n'est plus linéaire et le jobsharing répond à ce besoin d'aménagement de l'organisation du travail.

Comment le jobsharing est-il installé?

De la part du management, le soutien aux jobsharers est essentiel. Sans une conviction profonde et une politique active, mieux vaut ne pas commencer.

Une préoccupation classique est la peur de gérer deux personnes au lieu d'une seule. Dans les faits, une symbiose collégiale permet d'assumer cette responsabilité collective: le succès du dispositif dépend entre autres de l'effort et de la bonne entente entre ces deux personnes. **Le jobsharing se gère «tout seul», car l'engagement individuel est une condition importante à l'accomplissement du résultat collectif.** Mesurer le succès du jobsharing est mesurer le résultat collectif, alors se cacher derrière l'autre est contreproductif. En tant que jobsharer, parler avec une seule voix et être claire par rapport à son positionnement dans l'entreprise s'avère une attitude gagnante.

Comme dans toute relation humaine, le jobsharing s'effectue mieux entre deux personnes qui se connaissent et avec une même base de valeurs. **En plus de l'attitude, il y a la méthode de travail. Il n'y en a pas qu'une. Tout dépend de l'entente, du contexte et des dispositifs accompagnant encadrant le jobsharing.** Au début, il y a un délai d'apprentissage, mais cet investissement initial se paie en termes de résultats globaux satisfaisants. **Le jobsharing est une forme de travail productive, le risque de travailler trop est réel.** L'encadrement d'un dispositif de jobsharing veillera à ne pas stimuler un sentiment de redevance. **Là aussi, le principe de l'équité en matière de mesures de flexibilisation de travail s'impose: trouver le bon équilibre entre les intérêts de l'entreprise et ceux de l'employé est une excellente mesure de succès de l'entreprise.** L'épuisement de l'employé qui fait du jobsharing n'en est certes pas un!