

Job sharing au Cgfr: comment ça marche?

Isabelle Montandon et Martina Lichtenthaler partagent un poste de cheffe de poste de commandement à Bâle.

1 Pour quelles raisons avez-vous choisi le job sharing?

Isabelle Montandon: Je suis devenue maman en septembre 2018 et voulais reprendre le travail à 50% après mon congé maternité. Comme j'avais déjà travaillé comme cheffe de poste de commandement à 100% et que j'aimais la responsabilité supplémentaire et le domaine d'activité, je voulais utiliser l'offre de job sharing pour continuer à travailler comme cheffe de poste de commandement.

Martina Lichtenthaler: Je suis devenue mère en 2012, mais voulais continuer à exercer ma profession. Seul un poste à temps partiel entrain en ligne de compte. Désireuse de me développer professionnellement, j'ai jugé que la proposition de partager un poste de cheffe de poste de commandement était une merveilleuse occasion de réaliser ce souhait.

2 Quel modèle pratiquez-vous (50-50 ou 60-40)?

IM: Nous travaillons les deux à 50%.

3 Comment ça se passe dans la pratique?

IM: On ne peut pas comparer ce job sharing à une division du travail au bureau. Nous travaillons le quart entier, et si possible ou nécessaire, 1-2 jours ou 3-5 jours par semaine. Au final, les objectifs horaires mensuels et annuels doivent être atteints. Nous n'avons pas de jours fixes, mais le service est planifié deux mois à l'avance. Nous essayons de répondre aux besoins opérationnels et personnels, de répartir quand c'est possible sur le plan personnel, ou nécessaire sur le plan opérationnel. Dans une entreprise qui tourne 24h sur 24 7 jours sur 7, ma collègue et moi travaillons parfois simultanément ou avons congé en même temps.

ML: Ma collègue et moi planifions le service deux mois à l'avance. Nous devons tenir compte à la fois des besoins personnels et opérationnels. Autant que possible, nous veillons à ne pas être en service en même temps, pour répondre au mieux aux besoins de l'entreprise.

4 Quels sont les avantages du modèle?

IM: Ce modèle permet aux mères et à d'autres personnes travaillant à temps partiel d'occuper un poste dirigeant. Comme ma collègue et moi travaillons par quarts entiers, nous pouvons travailler toutes les deux les jours où il n'y a pas assez de personnel. Lorsque notre équipe est bien dotée, nous pouvons aussi aller dans d'autres équipes travailler par quarts.

ML: Le modèle a certainement l'avantage de permettre au personnel à temps partiel d'occuper des postes dirigeants ou de continuer à travailler à temps partiel. Ce qui peut être un atout des deux côtés. Cela permet de concilier vie professionnelle et vie privée.

5 Y a-t-il des inconvénients?

IM: Vu qu'à 50%, nous ne sommes présentes que 2 à 3 jours par semaine et que nous travaillons la plupart du temps comme cheffe de poste de commandement, il n'est pas toujours facile de gérer les mails, les nouvelles, les recherches et l'information pour rester à jour et respecter les délais. Au final, notre travail doit soutenir celui des collègues, et non les charger davantage.

ML: Comme pour tout travail à temps partiel, il est difficile de maintenir un équilibre entre les besoins opérationnels et personnels. De plus, il est particulièrement important dans notre fonction de toujours rester au courant.