



30-32 LOCATION-VENTE
34 RADIO-TV
35 JARDINAGE
35 JEUX
36 MÉTÉO

Conjuguer famille et travail au masculin

SOCIÉTÉ • Depuis trois ans, Martin Hoelzle et Christian Hauck se partagent un poste de prof à l'Uni de Fribourg. Pionniers, ces chercheurs passionnés explorent une autre façon de concilier carrière, famille et temps partiel.

ANNICK MONOD

L'un est spécialiste du permafrost, l'autre des glaciers. Et à leur façon décontractée, en jeans et tee-shirt, ils sont des pionniers. Depuis juste trois ans, Christian Hauck et Martin Hoelzle se partagent un poste de professeur à l'Université de Fribourg, à 50% chacun. En août dernier, ils ont aussi repris, toujours en «job-sharing», la présidence du département de géosciences. Encore très rare dans les unis suisses, leur exemple a fait école: à Fribourg, deux autres postes de professeurs en «temps partagé» ont été créés depuis. En revendiquant cette forme particulière de carrière, les deux chercheurs, 48 et 41 ans, prouvent qu'il est possible de concilier job à responsabilités et famille. Et que c'est aussi une affaire d'hommes.

«Même un conseiller fédéral pourrait bosser en job-sharing»

Le principe du «temps partagé» est simple: deux personnes au profil complémentaire se partagent un poste à 100%. A eux deux, ils cumulent une palette de compétences plus large qu'une seule personne, et lorsque l'un est absent, l'autre répond pour lui. Ce système doit permettre de contourner les écueils du travail à temps partiel. Celui-ci limite en effet fortement les possibilités de promotion et l'accès aux postes dirigeants. Et il reste très peu pratiqué par les hommes: en Suisse, 87% travaillent à temps complet, contre seulement 42% des femmes.

Créativité et famille

Mais pourquoi diable vouloir travailler moins lorsqu'on a décroché un emploi prestigieux? «D'abord pour échapper à la surcharge chronique des professeurs», répond Martin Hoelzle. Entre l'administration, la recherche, l'enseignement et le suivi des étudiants, un prof gère une foule de choses, rappelle-t-il. «A force de cumuler, on risque de perdre ce qui fait le sel du métier de chercheur: la passion et la créativité.» En travaillant à 50%, il s'assure une soupape qui permet aux idées de germer: «Je peux aussi réfléchir sur mon vélo, devant une bière... ou en passant l'aspirateur.»

L'autre motivation, c'est la vie privée. «J'ai deux enfants: la période où ils grandissent ne dure qu'une vingtaine d'années», illustre Martin Hoelzle. «Je veux en profiter et passer du temps avec eux.» Le chercheur considère sa

vie comme «un double job-sharing», dit-il. «Je partage mon travail de prof avec Christian, et mon travail de parent avec ma femme, qui est aussi à temps partiel.» Pour Christian Hauck aussi, ce souci d'équité est important: «Ma partenaire est aussi chercheuse, avec les mêmes ambitions que moi. Pourquoi pourrais-je faire carrière et pas elle? Ce n'est pas une base de couple saine!»

«Pas si compliqué»

Bosser à deux, c'est de l'organisation. L'un travaille du lundi au mercredi, l'autre du mardi au jeudi. Le total, deux fois 60%, dépasse les 100% du contrat, mais cela reste dans le cadre des heures sup' usuelles, estiment-ils. Le duo s'est réparti les tâches administratives. Pour la recherche et l'enseignement, ils décident de cas en cas. «On aime donner certains cours à deux», note Christian Hauck. «La diversité d'opinions est intéressante pour les étudiants.» Mais ne passent-ils pas des

heures à se coordonner? «Franchement, non», répond Martin Hoelzle. «Avec l'e-mail, ce n'est pas compliqué de mettre l'autre en copie. Au final, la perte de temps est négligeable.»

Côté avantages, il y a d'abord la flexibilité. Lorsque Martin Hoelzle part six semaines au Kirghizistan faire des relevés sur glacier, son collègue prend le relais à Fribourg. En échange, lorsque Christian Hauck deviendra papa, en décembre, son confrère assurera l'essentiel de l'enseignement, le temps d'un vrai congé-paternité. «Ainsi, il y a toujours un interlocuteur présent.» Autre «plus»: quand deux séances importantes ont lieu en même temps, les coprésidents peuvent se «dédoubler».

N'empêche, le job-sharing heurte l'idée qu'on se fait d'un poste à responsabilités. Si un poste est «vraiment important», ne faut-il pas y consacrer 100% de son temps? «Pour partager, il faut accepter de lâcher une parcelle de son pouvoir», admet Christian Hauck.

Et donc limer un peu son ego... L'avantage étant qu'on remédie ainsi à la solitude du chef, complète son collègue. «Discuter avant de décider, c'est utile.»

Trouver le partenaire idéal

Le succès n'est pourtant pas automatique. Pour réussir cette alchimie, deux ingrédients sont incontournables. D'abord trouver le partenaire idéal, avec qui s'entendre et dialoguer. Et puis dénicher le poste idéal, où les compétences des deux se complètent. Ce miracle, les professeurs Hauck et Hoelzle l'ont attendu huit ans. «Le poste de Fribourg était pile dans nos cordes», raconte Hauck. «On a sauté sur l'occasion!» Sans trop y croire. «On voulait aussi lancer un signal: dire que travailler autrement, c'est possible.» Fort de leur expérience, Martin Hoelzle voit très peu de domaines où cela ne marcherait pas. «Avec une bonne organisation, même un conseiller fédéral pourrait travailler en job-sharing.»

TROIS QUESTIONS À...

Prof. Rumo-Jungo, vice-rectrice de l'Uni



>A l'Université de Fribourg, la vice-rectrice Alexandra Rumo-Jungo, chargée du développement du personnel, considère positivement le job-sharing.

1. Partager un poste de professeur entre deux personnes, ça marche?

Cela fonctionne très bien. La preuve: on a poursuivi sur cette voie en acceptant deux autres postes de professeur en temps partagé, l'un en histoire contemporaine et l'autre en bionanomatériaux, à l'Institut Merkle. Le temps partagé est une bonne chose, car il permet un meilleur équilibre entre tâches familiales et professionnelles.

2. Mais il complique l'organisation du travail pour l'Université, non?

Il demande plus de souplesse de la part de l'employeur et des collègues. Cela dit, on pense souvent aux obstacles techniques, mais pas assez aux opportunités de ce système. Le temps partagé a l'avantage de la complémentarité: il offre un champ de compétences plus vaste qu'une personne à 100%. Les étudiants ont aussi deux interlocuteurs à disposition. Et je suis persuadée que deux personnes à mi-temps travaillent en tout cas autant qu'une seule à temps plein – si ce n'est plus.

3. Le job-sharing va devenir la norme?

Non. L'Uni de Fribourg est ouverte au temps partagé, mais elle ne va pas le préférer par principe, ni l'imposer à qui que ce soit. Le job-sharing ne fonctionne que si l'on trouve le partenaire adéquat, ce qui demande une grande confiance. Et si l'un des deux démissionne, c'est l'entier du poste qui sera remis en question. AMO

«LE TEMPS PARTAGÉ POURRAIT ÊTRE BEAUCOUP PLUS RÉPANDU»

L'exemple fribourgeois de temps partagé reste exceptionnel. De Genève à Lausanne en passant par Zurich ou Saint-Gall, aucune des universités contactées par «La Liberté» ne pratique actuellement ce modèle, même si certaines signalent avoir connu des cas isolés, dès les années 90. Pourquoi si peu? A l'Ecole polytechnique fédérale de Zurich, le job-sharing n'est simplement pas une option. «Une chaire à l'EPFZ demande un engagement total de la part de son titulaire», explique Roman Klingler, porte-parole. C'est pourquoi un partage du travail est jugé «incompatible avec les vastes responsabilités à ce niveau de la recherche et de la formation scientifique».

Diminuer son temps de travail, cela n'en vaut pas toujours la peine, ajoute Géraldine Falbriard, porte-parole de l'Uni de Lausanne. «Les profs passionnés par leurs recherches travaillent souvent plus que leur pourcentage. Autant être engagé à

80 ou 100%, et être payé en conséquence.» Depuis une dizaine d'années, la Confédération, elle, encourage divers modèles de travail flexible, y compris dans les postes dirigeants, indique Anand Jagtap, porte-parole de l'Office fédéral du personnel. Et entend les développer encore: «La demande pour mieux concilier travail et obligations familiales est croissante», explique-t-il. Si les employeurs n'offrent pas d'aménagements, job-sharing ou autre, ils ne pourront simplement plus recruter certains collaborateurs hautement qualifiés, estime-t-il. «Toutefois, il y aura toujours des postes qui ne se prêtent pas au temps partagé.»

Peu pratique, le temps partagé? «On demande toujours si le temps partiel est efficace... en parlant de l'idée fausse que le temps plein l'est forcément», répond Julia Nentwich, professeure assistante de psychologie des organisations à

l'Uni de Saint-Gall. La norme du travail à temps complet est en décalage avec l'évolution récente de la société: désir des femmes de mener une carrière, désir des hommes de s'occuper aussi de leur famille, manque de main d'œuvre qualifiée.

«Les modèles de travail alternatifs sont devenus une nécessité, mais beaucoup d'entreprises continuent à le sous-estimer», juge-t-elle. Résultat: «Aujourd'hui, le job-sharing est beaucoup moins pratiqué que ce qui serait possible.» La réticence vient d'en haut: les chefs sont majoritairement des hommes de plus de 50 ans – catégorie de population la moins susceptible de percevoir cette nécessité. Pour la chercheuse, pas le choix: «Si on veut réaliser l'égalité des sexes et que la famille reste un mode de vie important, il faut adapter l'organisation de la société (crèches, etc.) et du travail (job-sharing, temps partiel, etc.).» AMO



Depuis août, les glaciologues Martin Hoelzle (à gauche) et Christian Hauck assument aussi la coprésidence du département de géosciences. VINCENT MURITH