



Mon poste est-il adapté au job-sharing ? Catalogue de critères

Poste : Service :

Analysez le poste en cochant les réponses adéquates dans le tableau ci-dessous. Le nombre de croix par colonne vous aidera à déterminer la manière dont vous pouvez mettre au concours le poste analysé. Par exemple, si vos croix se trouvent majoritairement dans les colonnes 2 et 3, un job-sharing ou un job-splitting serait possible, voire souhaitable.

Le poids accordé aux différents points, autrement dit le choix opéré, est toujours personnel et subjectif. Aussi, pour que l'appréciation de la situation soit la plus objective possible, nous vous recommandons de faire remplir ce tableau par deux personnes séparément.

Contexte professionnel	<input type="checkbox"/> L'environnement professionnel est hostile aux changements touchant au déroulement du travail et / ou a fait des expériences négatives dans ce domaine. <input type="checkbox"/> La bonne exécution des tâches dépend d'un grand nombre d'entités externes qui ne peuvent pas être clairement rattachées à des domaines d'activité précis. <input type="checkbox"/> La personnalité de la ou du titulaire est déterminante pour la bonne exécution des tâches.	<input type="checkbox"/> L'environnement professionnel est ouvert au temps partiel et au job-sharing et / ou a fait des expériences positives. <input type="checkbox"/> Les titulaires de postes d'un niveau comparable et dont les tâches sont similaires sont prêts à la coopération. <input type="checkbox"/> Les entités externes qui sont importantes pour l'exécution des tâches peuvent être mises en relation avec des domaines d'activité bien précis. <input type="checkbox"/> Au prix d'un travail de sensibilisation approprié, il est possible de compter sur le soutien de ces entités externes en cas de job-sharing.	<input type="checkbox"/> Les ressources en personnel pouvant se charger des domaines d'activité séparés existent. <input type="checkbox"/> Il est possible de confier certains domaines d'activité à l'extérieur de l'organisation (outsourcing). <input type="checkbox"/> La simplification du déroulement du travail permettrait d'économiser du temps.
	<input type="checkbox"/> Le profil de poste convient sans problème à une seule personne.	<input type="checkbox"/> Le poste est orienté sur le long terme ou a des visées stratégiques. <input type="checkbox"/> Certains domaines d'activité sont centrés sur la formation, la recherche et le développement et comportement des projets clairement définis. <input type="checkbox"/> Le profil de poste est très varié et les exigences inhérentes au poste sont multiples (amélioration des prestations).	<input type="checkbox"/> Il existe des domaines d'activité clairement définis, pouvant être délégués à une autre personne (subordonnée). <input type="checkbox"/> Une partie des activités couvertes jusqu'ici par le poste peut être abandonnée, car elle n'est plus essentielle à l'exécution des tâches.
Domaine d'activité et profil de poste	<input type="checkbox"/> Il est difficile d'attribuer à un seul domaine les diverses qualifications requises par le poste. <input type="checkbox"/> Une solution transitoire (départ à la retraite, succession, etc.) est possible. <input type="checkbox"/> Les domaines d'activité se recoupent beaucoup.	<input type="checkbox"/> Le champ d'activité du poste couvre plusieurs domaines clairement définis, comprenant chacun leur clientèle et leurs relations externes propres. <input type="checkbox"/> Parmi les qualifications requises, plusieurs peuvent être rattachées à un domaine d'activité donné. <input type="checkbox"/> Les domaines d'activité se regroupent peu.	
Compétences de décision	<input type="checkbox"/> Le poste est associé à de grandes responsabilités et son titulaire doit prendre de nombreuses décisions en urgence.	<input type="checkbox"/> Les décisions prises par le ou la titulaire du poste obéissent à des lignes directrices précises. <input type="checkbox"/> Les décisions peuvent être clairement rattachées à une seule personne.	<input type="checkbox"/> Les tâches détachées ne sont pas associées à des compétences de décision. <input type="checkbox"/> Les compétences de décision peuvent être cédées en même temps que les tâches à détacher.
	<input type="checkbox"/> Le caractère urgent des décisions autorise une prise de décision.		
Fonctions dirigeantes	<input type="checkbox"/> Le ou la titulaire du poste a de nombreuses personnes sous ses ordres, qui ne peuvent être rattachées à un champ d'activité précis.	<input type="checkbox"/> Les partenaires ont la volonté de mener un dialogue intensif, de suivre la même philosophie de conduite et d'entretenir de bons rapports.	<input type="checkbox"/> Les personnes subordonnées se rattachent à des domaines d'activité précis. <input type="checkbox"/> Les tâches de direction sont maintenues dans le poste à pourvoir. <input type="checkbox"/> Les tâches de direction peuvent être déléguées en même temps que le volume de travail détaché.
Présence	<input type="checkbox"/> Une flexibilité accrue lors des pics de travail ou une prise en charge temporaire / à court terme de tâches supplémentaires n'est pas souhaitée.	<input type="checkbox"/> Une flexibilité accrue lors des pics de travail ou une prise en charge temporaire / à court terme de tâches supplémentaires est souhaitée. <input type="checkbox"/> Une présence à temps partiel est souhaitée tout au long de l'année (à condition qu'il existe une réglementation claire s'agissant des congés).	
Infrastructures	<input type="checkbox"/> Des locaux supplémentaires ne sont pas nécessaires.	<input type="checkbox"/> Il est possible de partager un bureau et d'y aménager des postes de travail individuels.	<input type="checkbox"/> Des locaux supplémentaires ne sont pas nécessaires.
		<input type="checkbox"/> Il est possible d'utiliser le même bureau, mais selon des horaires différents. <input type="checkbox"/> D'autres solutions existent et peuvent être mises facilement à contribution.	
Résultat	Maintenir le poste à temps complet	Créer des postes à temps partiel	
	Le poste ne peut pas être fractionné pour le moment ; un travail de sensibilisation est nécessaire.	Mettre au concours le poste en mentionnant que le job-sharing est possible, voire souhaité.	Mettre au concours le poste en job-splitting avec des domaines d'activité et des taux d'occupation clairement définis.
			Mettre au concours le poste sous forme de poste à temps partiel.

