

LE TRAVAIL EN JOB-SHARING

Alain CLAVIEN

J'aimerais tout d'abord remercier les organisatrices de la Journée de leur invitation. Dans un premier temps, nous avons été contactés, Claude Hauser et moi, pour évoquer à deux notre longue expérience de job-sharing. Mon collègue étant fort occupé ces jours, et l'étant moins pour ma part, nous avons décidé que je viendrai seul, c'est aussi un avantage du job-sharing que de pouvoir se dédoubler.

Je me présente en deux mots. Je suis actuellement à la retraite, mais j'ai été professeur associé (5 ans) puis professeur ordinaire d'histoire contemporaine à l'Université de Fribourg pendant 18 ans, de 2003 à 2021, sur un poste partagé à 50% avec Claude Hauser. Le partage de poste a été un choix dès le départ, un choix que nous avons confirmé lors du départ à la retraite de notre collègue Francis Python, il y a une dizaine d'années, puisque ce départ ouvrait la possibilité de régler cette succession en reprenant chacun un mi-temps supplémentaire. Lors de notre nomination, nous étions un cas rare, si ce n'est unique à la Faculté des lettres, et je dois dire qu'une partie de nos collègues étaient nettement opposés à cette expérience, surtout au moment de notre promotion à l'ordinariat.

Pour répondre aux questions que l'on m'a posées, je procéderai en deux temps, en respectant au mieux les 7 minutes que l'on nous a attribuées.

Dans un premier temps, je vais revenir sur quelques arguments régulièrement opposés au job-sharing ou au travail à mi-temps, notamment ceux qui ont été exprimés lors d'une table ronde organisée en septembre 2019 par la Société générale suisse d'histoire, sous le titre «Sciences historiques et égalité entre les sexes». Le compte-rendu se trouve sur la plate-forme *Infoclio*. Cette table ronde portait sur l'égalité de genre dans le monde universitaire helvétique et elle n'a que brièvement traité du job-sharing ou du travail à mi-temps, décrit au final comme, je cite, «une manière dégradée d'exercer le métier de professeur», et qui serait donc une fausse bonne solution à une meilleure représentation féminine.

Premier argument, celui d'une reconnaissance par le milieu, qui serait très faible et donc décourageante. Si je m'en tiens à mon expérience, j'ai effectivement entendu, notamment en réunion de faculté, des remarques désobligeantes de la part de quelques collègues, estimant qu'il est impossible d'être un bon professeur en travaillant à temps partiel. Outre le fait que ce genre d'attaque n'est pas si fréquent, on n'est pas obligé d'y accorder de l'importance. Reconnaissance par le milieu, qu'est-ce qu'on entend par là? Malgré tous ses défauts, le monde universitaire est rationnel aussi. Pour la plupart de nos collègues, la reconnaissance se mesure au travail effectué. Lorsque votre cours a bien marché, lorsque vous avez mené à bon port un mémoire ou une thèse, lorsque vous décrochez un projet FNS, lorsque vous participez à un jury de thèse, lorsque vous intervenez dans un colloque, lorsque vous publiez un livre, personne ne vous demande si vous êtes un professeur à temps partiel...

Deuxième argument: il paraît aussi que l'on a tendance à travailler trop, plus que 2 jours et demi par semaine, et que ce genre de poste favoriserait une sorte d'auto-exploitation. Ce n'est pas tout faux, mais on m'a dit qu'il y avait aussi des professeurs à temps complet qui travaillent parfois le dimanche, et personne ne le leur reproche. Chacun gère son temps de travail comme il l'entend, et lorsqu'on a la chance de faire un travail passionnant, il est probable qu'on ne compte pas vraiment les heures, est-ce un problème? Ceci dit, le risque d'auto-exploitation existe, c'est l'objection la plus fondée à mon sens. Il est vrai que ce serait syndicalement un échec que quelqu'un engagé à 50% travaille à 100%. Outre le fait qu'il existe un cadre qui vous protège un peu, vous enseignez moins qu'un collègue à plein temps, je pense que c'est à la personne concernée d'être suffisamment au point avec soi-même et son image, suffisamment

solide pour ne pas vouloir se mettre en concurrence avec des collègues qui travaillent à plein temps.

Troisième argument, il semble que pour certains la grande question soit celle du pouvoir, «on ne partage pas le pouvoir», affirment-ils. Peut-être la question se posait-elle du temps où il y avait un seul professeur pour une chaire, seul maître à bord après Dieu et n'ayant de compte à rendre à personne, mais ce cas de figure mandarin tend heureusement à disparaître, en sciences humaines tout au moins. Les départements actuels sont pour la plupart occupés par plusieurs professeurs, qui sont donc condamnés à discuter, échanger et, de fait, partager le pouvoir qu'ils ont. Ils ne s'en portent pas plus mal, à ma connaissance.

Le dernier argument est financier. Il paraît qu'un professeur à mi-temps gagne moins qu'un professeur à temps complet. C'est juste, j'en témoigne. Ceci dit, les professeurs ordinaires sont très bien payés en Suisse: entre 180 et 250'000 francs de salaire brut annuel dans une faculté de sciences humaines, selon qu'on est dans une petite université comme Fribourg ou une grande université comme Zurich. C'est une question de choix; pour ma part, je n'ai pas besoin de gagner 200'000 francs par année, la moitié me suffit pour vivre confortablement.

Des reproches et des réticences, passons aux avantages, car il y en a.

Pour ses détenteurs, le job-sharing offre entre autres la possibilité d'avoir une vie à côté de l'université. Une vie familiale, c'est notamment la possibilité de partager les tâches ménagères, l'éducation des enfants, la possibilité de permettre une carrière à sa compagne ou à son compagnon, de s'engager pourquoi pas dans des activités militantes, cela permet aussi de participer à d'autres activités en lien avec l'histoire mais peu valorisées académiquement, s'impliquer dans les travaux d'un centre d'archives un peu marginal comme le CIRA par exemple, tout cela selon des rythmes qui peuvent changer. Disons que le grand avantage, c'est de pouvoir mener de front carrière universitaire et d'autres activités. Tout le monde n'est pas fait, ou n'a pas envie, de voir graver sur sa pierre tombale: «il n'a vécu que pour l'université».

Pour les étudiants, il y a des avantages évidents aussi, deux professeurs en job-sharing, c'est deux sensibilités, deux tempéraments, deux manières d'aborder les problèmes, deux carnets d'adresse, deux fois plus de temps pour l'accompagnement d'un mémoire ou d'une thèse, deux fois plus de possibilités de projets au FNS et donc de possibilités de faire une thèse dans de bonnes conditions...

Le job-sharing est utile aussi pour la relève. Il n'a certes pas pour vocation de devenir un modèle généralisé à l'université, évidemment qu'il y faut des professeurs full-time, mais je suis persuadé qu'un certain nombre de postes en job-sharing amènerait de l'air frais, ouvrirait des possibilités de carrière différente, augmenterait le nombre de places stabilisées à l'université, ce qui est d'autant plus important quand on voit la qualité d'une relève nombreuse que l'on sacrifie trop volontiers, ce qui est un gâchis. Au final, je pense que la biodiversité professorale a tout à gagner à offrir des possibilités diverses plutôt que de se braquer sur un modèle standard unique, le chercheur ou la chercheuse qui enchaîne les bourses et les séjours à l'étranger, sacrifiant tout à sa carrière et levant rarement les yeux sur le reste du monde. Le job-sharing n'est pas la panacée à la crise actuelle de l'université, mais c'est un moyen, parmi d'autres, pour répondre à cette crise dont plusieurs pétitions récentes ont exprimé la gravité.

On m'a souvent questionné sur les contraintes pratiques du partage d'un poste.

Disons que d'un point de vue personnel, ma collaboration avec mon collègue Claude Hauser a été à la fois enrichissante, rassurante et très libre.

Enrichissante, parce que Claude Hauser et moi partagions la même approche de l'histoire culturelle, ce qui nous a permis de monter de nombreux séminaires ensemble, de donner aussi plusieurs fois des cours ensemble, et même si, par tempérament, j'apprécie le travail solitaire, il faut reconnaître qu'on est souvent meilleur, plus inventif, plus érudit, plus perspicace à deux que tout seul.

Rassurante parce que la complicité née des collaborations au niveau de l'enseignement a été utile lors de certaines discussions délicates, de négociations pas toujours simples avec l'administration. Le fait de pouvoir compter l'un sur l'autre est une force.

Libre, parce que le travail collectif n'a jamais empiété sur des recherches personnelles. La collaboration et la coordination n'empêchent pas que chacun développe des centres d'intérêts et des projets de recherche propres, dans des directions différentes. Claude avait ses projets au FNS, j'avais les miens, j'ai donné des cours sur des thématiques qui intéressaient moins mon collègue, et vice-versa.