



**LE TEMPS PARTIEL
POUR ENFIN
RÉCONCILIER
EMPLOYEURS ET
SALARIÉS.**

Edouard CAUMONT
Fondateur de Part-Life

Le pangolin, ce petit mammifère à écailles, était loin d'imaginer, qu'à l'hiver 2019, il allait provoquer une crise sanitaire sans précédent, chambouler l'économie mondiale, et révolutionner le monde du travail...

Depuis, le confinement que nous avons subi nous a fait prendre conscience de notre fragilité et de l'importance de nos proches. Cette période exceptionnelle nous a également permis de nous recentrer sur nous-même et de faire un bilan concernant nos projets et nos centres d'intérêt. Nous sommes à la fois plein d'espoir et plein de doutes vis à vis de l'évolution de la société.

Concernant le monde du travail, prenons le temps d'analyser quelle était la situation en entreprise avant la crise et comment celle-ci a évolué au cours de ces derniers mois, pour comprendre pourquoi le salariat à temps partiel pourrait être une solution pragmatique à la sortie de crise à la fois pour l'employeur et pour le salarié.

DES BESOINS COMMUNS, DÉJÀ AVANT LA CRISE.

Le sens, l'éthique, l'équilibre pro-perso, la confiance, la liberté d'entreprendre, l'autonomie, la transparence, la reconnaissance, l'écoute, la bienveillance... Rappelons-nous simplement qu'avant le confinement déjà, ces valeurs étaient conscientisées par la plupart des actifs et participaient quotidiennement à leur motivation.

Avant la crise, 95 % des jeunes issus de la génération Z, (nés après 1997), jugent importante (40 %) voire prioritaire (55 %) la quête du sens dans leur futur travail. Ils sont 57 % à se dire prêts à accepter un travail moins bien rémunéré s'il a du sens¹.

Revendiquées haut et fort depuis quelques années par l'arrivée des millennials sur le marché du travail, il s'avère bien logiquement que ce discours pour le bien-être, et l'épanouissement au travail, convienne finalement à tous. Indépendamment des générations, ce cri du cœur n'est finalement que la version audible de ce que nos parents pensaient ou de ce que nos grands-parents s'empêchaient de penser...

DES SOLUTIONS SUR LE MARCHÉ DU TRAVAIL QUI NE CONVIENNENT PAS À TOUT LE MONDE.

Fin 2018, malheureusement, 91% des salariés français ne sont pas engagés dans leur travail² et plus de la moitié des PME rencontrent des difficultés pour embaucher³.

Force est de constater que toutes les entreprises peinent à prendre en compte et à mettre en place ces revendications devenues essentielles. Cela pousse petit à petit les salariés les plus indécis et les moins investis, à chercher d'autres formes de travail pour finalement s'épanouir.

En effet, il est important de comprendre que ces "early adopters" de nouvelles formes de travail, ont quitté leur entreprise, non pas pour ne plus travailler, mais au contraire pour s'épanouir au travail. Ils ont envie de travailler et y attachent souvent une place importante, mais ils ont envie de le faire dans des conditions qu'ils jugent acceptables, justes, et saines. (Déjà avant la crise !)

Le monde du travail a évolué ces dernières années proposant de plus en plus de solutions alternatives au salariat classique. En effet, de plus en plus de salariés n'hésitent pas à : changer d'entreprise, se réorienter, devenir freelance, slasheur, ou bien se lancer dans l'entrepreneuriat.

Cependant, pour faire cela, il est préférable, voire nécessaire, d'avoir quelques atouts à sa disposition : idéalement un peu d'expérience, des compétences clés ou "pénuriques" qui se revendent facilement, parfois une certaine sécurité financière, et souvent des éléments moins palpables - soft skills - comme un esprit d'entrepreneur, de la confiance en soi et du courage.

On comprend alors aisément que malgré l'inconfort que peut provoquer le salariat, tout le monde n'est pas capable : d'une part de s'écouter et de comprendre la cause racine de son désengagement et d'autre part de sauter le pas pour se donner la possibilité d'améliorer son quotidien.

En résumé, bien que nous ayons des besoins similaires en termes de conditions de travail, nous n'avons pas tous la même culture, la même capacité d'adaptation, nous n'avons pas la même aversion au risque, la même abnégation, ni les mêmes compétences pour les assouvir.

UNE PROBLÉMATIQUE EXACÉRBEÉ PAR LA CRISE

Voilà ce qu'était la situation fin 2019. Depuis, la situation sanitaire et économique a changé.

De manière générale, et hors exception, la crise économique a mis les entreprises en tension, a rendu certains freelances vulnérables, a révélé les failles de certains secteurs, a mis des personnes au chômage et les embauches ont été stoppées.

Les entreprises et les managers ont dû gérer des restrictions budgétaires, des effectifs réduits et à distance, des employés anxieux et interrogatifs. Ils ont été jugés sur leur gestion de la crise et sur leurs compétences à traiter l'humain avant toute chose.

Plus spécifiquement, le confinement, le chômage partiel, la suppression des déplacements pendulaires ont exacerbé les problématiques liées au monde du travail : plus d'un Français sur deux (55 %) a été amené à réfléchir au sens de son travail, voire à son utilité, depuis le début de la pandémie de Covid-19⁴.

Ce coup de frein dans la vie des actifs leur a permis de s'aérer et de se recentrer sur eux-mêmes, sur leur famille, sur leurs ambitions, et sur leurs divers centres d'intérêts. Ils ont pris du recul et ont réfléchi au sens qu'ils voulaient donner à leur vie.

Il devient alors évident aux yeux de tous que le travail n'est pas forcément une fin en soi, et que le Temps devient parfois une ressource encore plus précieuse que les euros.

UNE SITUATION INÉDITE QUI RAPPROCHE L'ENTREPRISE ET SES SALARIÉS

Aujourd'hui, en plus d'une reprise de son activité et d'une trésorerie au beau fixe, l'employeur a plus que jamais besoin de collaborateurs de qualité, fidèles, engagés, impliqués, créatifs, efficaces, et productifs pour relancer la machine.

Les prestations externes ont été coupées, et l'entreprise s'est recentrée sur elle-même et sur ses ressources internes. Plus que jamais, le chef d'entreprise comprend l'importance de chaque maillon qui compose son équipe et cherche à optimiser en continu la chaîne globale de sa productivité. Pour cela, il a besoin d'une équipe soudée et collaborative.

Côté salariés, ils ont besoin principalement d'écoute, de compréhension, de confiance.

Pour la plupart, ils ne veulent plus retourner dans le rythme effréné pré-covid, ils ont besoin d'un chan-

gement durable qui leur permet de conserver ce temps disponible qu'ils ont appris à apprécier.

Ils mesurent davantage maintenant, le temps passé dans les transports ou dans des réunions peu productives. Chacun à sa manière souhaite s'assurer de dépenser cette nouvelle monnaie temporelle pour des projets et des causes qu'il trouve justes ou qui lui tiennent à cœur.

Partant de ce constat, il paraît alors logique qu'employeurs et salariés doivent travailler ensemble pour résoudre ce nouveau défi. Aussi, il ne s'agit pas de renier le salariat de manière stricte, mais simplement de l'adapter, de l'assouplir de l'agiliser pour répondre aux besoins actuels, accentués par l'épidémie de Covid-19.

LE TEMPS PARTIEL UNE SOLUTION JUSTE ET ÉQUILBRÉE.

Et si finalement la première solution consistait à remettre la communication au cœur de la relation employeur-salarié ? Plutôt que de demander au collaborateur une servitude totale et parfois irréfléchie on s'attachait à comprendre quels sont les facteurs qui contribuent à sa productivité et à sa motivation ?

Il y a par exemple les travailleurs acharnés qui ne peuvent passer un week-end sans se déconnecter et qui restent pourtant toujours performants.

Il y a ceux qui ont besoin pour être efficaces d'être reposés, sereins, et de s'aérer le cerveau.

Il y a aussi ceux qui ont besoin de diversité - même parfois extrême - dans leurs activités pour rester engagés.

De manière pratique, la démocratisation du temps partiel est une solution douce et équilibrée qui permettrait à chacun de trouver son rythme et d'être efficace au travail. Ce contrat est une solution existante et pragmatique garantissant protection sociale et stabilité financière au salarié tout en lui permettant de s'impliquer dans d'autres activités personnelles, professionnelles ou sociétales.

En plus d'engager ses collaborateurs et de les fidéliser, c'est un contrat juste entre l'employeur et son salarié. Ils s'accordent ensemble sur le cadencement de la collaboration dans une démarche d'écoute et de compréhension. L'employeur peut également recruter à la juste hauteur de son besoin et rémunère alors de manière proportionnée son

salarié tout en préservant l'esprit d'appartenance et la culture de l'entreprise. De plus, il bénéficie des synergies dégagées par les expériences et expertises diverses de ses employés et peut même faire rayonner leur engagement à l'extérieur de l'entreprise.

Souvent demandé a posteriori d'une embauche à temps plein, le temps partiel reste une exception qui n'est pas encore entrée dans les mœurs. Bien qu'un bon nombre d'employés seraient favorables à ce cadencement, peu osent franchir le Rubicon, car demander un temps partiel c'est être courageux, c'est s'écouter, s'assumer, mais c'est aussi faire face aux a priori de la société, de son entreprise et de ses collègues.

Pour faciliter l'embauche directe à temps partiel, une première étape pourrait être de rassembler les salariés aspirants à ce type de cadencement, et de permettre aux employeurs d'identifier rapidement, parmi eux, les compétences spécifiques qu'ils ont besoin.

En parallèle, pour mettre en place les conditions de réussite du temps partiel, la gouvernance de l'entreprise et le département des ressources humaines ont un nouveau rôle à jouer. En plus d'une communi-

cation bienveillante en interne, il s'agirait d'adapter ses fiches de poste et ses missions, et de préserver un suivi et une évolution de carrière motivante et en adéquation avec le rythme de chacun. Finalement, ne serait-ce pas un investissement judicieux au regard de ce que pourrait apporter des salariés à temps partiel, mais engagés à 100% ?

Pour conclure, la crise que nous vivons n'a fait qu'accentuer la situation compliquée du salariat et a redonné de la valeur au temps. C'est cette nouvelle richesse qu'il faudrait pouvoir proposer de manière juste à l'employeur et à ses salariés pour les réconcilier et qu'ils s'en sortent plus forts ensemble.

EDOUARD CAUMONT

FONDATEUR DE PART-LIFE

NOTES & RÉFÉRENCES

- ⁽¹⁾ Sondage d'Opinion Way relayé par Le Figaro Étudiant,
- ⁽²⁾ Sondage de l'Institut Gallup paru en novembre 2018.
- ⁽³⁾ Selon une étude de BPI France en 2018.
- ⁽⁴⁾ Selon une enquête YouGov pour Monster, réalisée auprès de 2.021 personnes, entre le 29 avril et le 1er mai,

