

Marie Oliveau

Parcours atypique et valorisation des compétences

Tout a commencé lorsque j'ai refusé un poste. J'attendais notre premier enfant, j'enseignais quelques jours par mois à l'ESCP et nous envisagions de partir aux États-Unis. Dans ces conditions, le temps plein au bureau que l'on me proposait ne pouvait pas convenir. Le sur-mesure a changé la donne. J'ai proposé d'effectuer une mission de cinq mois pour mettre en place le service communication d'une start-up puis recruter la personne qui prendrait ma suite. D'autres postes ont suivi : temps partiel, télétravail, management de transition. Puis pendant six ans, j'ai choisi de me rendre plus présente à ma famille. Ce fut une période riche d'enseignements. À cette époque, j'ai rencontré

plusieurs personnes aux parcours passionnants qui hésitaient à faire le même choix. Tentées de reprendre un travail, elles n'envisageaient pas de laisser complètement leurs enfants ni de retravailler autant d'heures qu'avant. J'ai alors voulu partager mon expérience. Il fallait vraiment faire connaître le sur-mesure et mettre en place des solutions utiles à la fois aux personnes – que j'appelle les « Talents » – et aux entreprises.

En effet, je rencontrais aussi des chefs d'entreprise qui se disaient débordés : « J'aimerais me consacrer au développement commercial, mais l'administratif prend tellement de temps... » Ou bien : « J'ai du mal à recruter des personnes engagées, je voudrais trouver des gens heureux d'aller travailler. » Il y avait vraiment quelque chose à faire pour eux, mais aussi pour les Talents, pour les aider à trouver *leur* solution. J'ai donc fondé en 2012 Talent sur Mesure, un cabinet de recrutement spécialiste du travail flexible. Aujourd'hui, après une centaine de missions réalisées et plus de 1 500 inscrits dans notre vivier de Talents désireux de travailler « autrement », je voudrais partager quelques enseignements de cette expérience.

Le premier conseil, qui concerne aussi bien les talents que les entreprises, est de rester à l'écoute de nos besoins. C'est-à-dire répondre à la question : « Quels sont mes besoins profonds ? » On sait bien que la plupart du temps, il n'y a pas de solution idéale. On est tous capables de

concessions. Mais finalement, sans me poser la question « quel est mon idéal ? », je n'arriverai jamais à imaginer ce qui va être *ma* solution. Chacun est unique, chacun a des priorités différentes, des besoins plus importants que d'autres. Pour Sabine, par exemple, ce sont la stimulation intellectuelle, la sécurité et l'autonomie. Masseuse shiatsu, elle aime beaucoup son métier, qui lui demande une grande énergie physique, mais il ne lui permettait pas de vivre. Elle n'atteignait ni la sécurité financière qu'elle désirait, ni la stimulation intellectuelle dont elle avait vraiment envie. Pour concilier tout cela en gardant son autonomie, elle est devenue également rédactrice freelance pour des logiciels d'ancrage des connaissances, une tâche réalisable le soir si elle le souhaite. Elle peut ainsi aménager son temps de travail.

Autre exemple, celui de Véronique. Elle a fait une grande école de commerce et a quatre enfants en bas âge. Elle souhaitait vraiment travailler mais en limitant sa charge mentale. Elle a cherché et trouvé un travail aux trois cinquièmes, en tant qu'assistante. Son patron est ravi et lui confie des projets vraiment intéressants. Quant à elle, son travail ne la suit plus intellectuellement chez elle. Une fois son bureau fermé, elle est vraiment présente à sa famille.

De même, Charlotte, directrice marketing à plein temps, s'est arrangée avec son employeur pour faire du télétravail pendant les vacances scolaires. Ses enfants, déjà grands, ne l'empêchent pas de travailler, et elle n'est pas obligée de les envoyer en colonie de vacances. C'est

donc une bonne solution pour elle. Encore un autre exemple avec Aurélie. Habitant le Sud de la France, elle est comptable, gestionnaire de paie pour un expert-comptable de la région parisienne. Elle a réussi à trouver une solution pour conserver un travail qui assure son autonomie tout en vivant dans un endroit assez isolé.

Il est important aussi de connaître les besoins et les attentes des entreprises. Cela permet de voir à quel point nous leur sommes nécessaires, utiles. Prenons l'exemple de Fabienne, une coach qui m'a appelée un jour, au bord du burn-out. Épuisée par l'administratif qui lui prenait une énergie folle, elle ne parvenait plus à se concentrer sur sa valeur ajoutée, le coaching. Nous lui avons trouvé une assistante à temps variable. En fonction des besoins, elle travaille entre trois et quinze heures par semaine. Cette assistante est à son compte et répond parfaitement à cette demande. Je pense aussi à Camille, directrice d'une ONG qui, pour attirer et fidéliser des talents, favorise le temps partiel et le télétravail. Ce sont en effet de vraies sources de motivation et de fidélisation.

Le travail flexible ne s'applique pas qu'aux femmes. Christophe, par exemple, est devenu DRH à temps partiel dans un fonds d'investissement d'une vingtaine de personnes. David, le gérant, m'avait sollicitée pour se décharger du volet ressources humaines et le confier à un expert. Nous avons trouvé la personne qui lui convenait, DRH temps partagé, qui a commencé par établir un diagnostic des besoins et du temps nécessaire – un jour et demi par semaine – et qui déploie aujourd'hui les actions

définies. Il y a également Pierre, grossiste en voyages qui souhaitait une continuité dans l'accueil des clients. Nous avons là aussi concocté une solution sur mesure : trois assistantes différentes, toutes à temps partiel, qui se sont réparti les semaines et les vacances de manière à assurer un roulement, une présence, une complémentarité. En conclusion pour ce premier enseignement, regardons les besoins. Les besoins de chacun d'entre nous en tant que Talent, et les besoins des entreprises, parce que la flexibilité leur va bien à elles aussi.

Deuxième enseignement : pour qui est ce travail flexible ? Pour vous, pour nous, pour ceux et celles qui le souhaitent. J'ai une bonne nouvelle. Parmi les cent premières missions de Talent sur Mesure, nous avons recruté à parts égales dans la communication, le marketing, la finance, le juridique. Et le travail flexible concerne non seulement beaucoup de fonctions, mais aussi des personnes qui ont plusieurs cordes à leur arc. Les petites entreprises que j'accompagne apprécient particulièrement la polyvalence. C'est le cas de Marie-Laure. Juriste, elle a passé dix ans en Angleterre où elle a travaillé dans le domaine de l'intelligence économique et touché au graphisme. Elle est venue vers Talent sur Mesure dans l'espoir d'utiliser tout ça. Elle a trouvé un terrain de jeu en devenant le bras droit d'une directrice de start-up, également au bord du burn-out, pour laquelle elle s'occupait aussi bien de l'organisation d'événements

que du graphisme et de la réalisation de plaquettes, du suivi comptable, etc.

Peut-être ne vous sentez-vous pas spécialistes en communication marketing ou finance. En réalité, même à la maison auprès de vos enfants, vous développez des compétences en permanence. S'engager comme bénévole, réaliser une levée de fonds pour une association, organiser un événement familial de deux cents personnes, ce sont des compétences de chef de projet. Chez soi, on s'occupe des achats, du coaching, de l'enseignement, autant de fonctions, de compétences transposables et valorisables, utiles dans le monde de l'entreprise. Chantal n'avait pas travaillé depuis quinze ans... ou plutôt, elle avait continué à travailler : elle s'était occupée de sept déménagements, avait eu cinq enfants et mené une vie passionnante. Après avoir hésité à « reprendre » un travail, elle s'est lancée. Pendant les deux ou trois premiers mois, elle n'était pas tout à fait sûre que sa compétence était appréciée. Je pense qu'elle en est convaincue maintenant, puisqu'on lui a proposé une promotion et qu'elle est devenue responsable du service client après s'être occupée du recouvrement. Il y avait vraiment une place pour elle. Son patron apprécie énormément son engagement et son sens de l'organisation.

Deuxième enseignement *bis*, comment valoriser ses compétences ? Je vous propose deux conseils simples pour votre CV. D'abord, vous pouvez concocter une rubrique « compétences ». Ça permet de valoriser celles que vous avez, que vous aimez utiliser, qui font votre fierté. C'est

comme un coup de projecteur sur ce que vous pouvez apporter aux entreprises. Deuxième conseil, pour la partie « expériences professionnelles », plutôt qu'une liste chronologique, qui ne met pas en valeur les parcours « atypiques », mieux vaut mentionner des réalisations ou ce que vous avez accompli. De nouveau, c'est montrer ce que vous pouvez apporter à des entreprises.

Entre nous, « J'ai un parcours atypique » est vraiment la phrase que j'entends le plus parmi les talents, c'est le signe d'une grande richesse !

Troisième enseignement : pour nous, la flexibilité a trois dimensions. Le temps – tout est possible entre temps partiel et temps plein –, le lieu – télétravail, au bureau, télétravail occasionnel ou partiel – et le statut – être à son compte ou salarié. Vous imaginez la multiplicité des possibilités ! On peut donc être créatifs pour inventer du sur-mesure, aussi bien pour l'entreprise que pour le Talent.

Voici plusieurs exemples. Joëlle est la première personne placée par Talent sur Mesure. Elle avait arrêté de travailler parce qu'elle voyageait trop et voulait se consacrer à ses deux enfants. Elle est alors devenue directrice juridique il y a cinq ans, elle a signé un CDI aux trois cinquièmes, dont la moitié du temps en télétravail car elle est très efficace à la maison pour les contrats et les tâches nécessitant de la réflexion. Alexandra s'est mise à son compte, c'est l'assistante de Fabienne. Elle travaille chez elle et est indépendante. Sandrine est directrice de

Un doudou dans l'open space

communication à temps plein d'une ONG. Elle travaille chez elle le mercredi pour être présente pour son grand garçon, ce qui fait toute la différence pour elle.

Enfin, quand on a défini, rêvé, imaginé ses envies, qu'on s'est autorisé à regarder ses besoins, le champ des possibles devient vraiment large. Il y a un beau terrain de jeu pour la créativité. Le sur-mesure a permis à des gens de changer de trajectoire, d'en imaginer de nouvelles. Il a permis aussi à des entreprises de transformer leur *business model* et d'accompagner leur croissance. Donc maintenant, créons!