

# Salariés à éclipses : comment s'intégrer?

Employés à mi-temps, en télétravail, en alternance : difficile pour ces salariés atypiques de trouver leur place dans l'entreprise. À travers l'expérience de quatre professionnels, découvrez comment sortir de l'impasse et imposer votre savoir-faire.

Is n'ont pas des horaires de bureau classiques car ils travaillent à mi-temps ou suivent une formation en alternance. Comment s'intégrer dans l'entreprise malgré ces absences régulières ? Comment optimiser son temps de travail dans ces conditions ? Témoignages de quatre salariés à éclipses...

**CLÉMENT THIÉBOT A DEUX MÉTIERS :** développeur foncier dans une entreprise de promotion immobilière du lundi au mercredi et photographe du jeudi au vendredi. « Pour moi, ce sont deux activités complémentaires : le business d'un côté, la création de l'autre. L'avantage du mi-temps est que je gère mon temps de manière plus rationnelle, puisque j'en ai peu ! J'ai l'impression de progresser plus vite. Dans l'entreprise, certains m'attendaient au tournant... J'ai donc fait mon maximum pour casser l'image de dilettante associée au temps partiel et au métier de photographe : je me suis impliqué dans les dossiers, je me suis montré disponible, toujours prêt à rendre service. J'essaie de faire sentir le moins possible à mes collègues que je suis à temps partiel, car ils ont pris du temps au début pour me former alors que je n'étais pas souvent présent. Le fait que je sois à temps partiel ne plaît pas à tout le monde : un jour, un des directeurs m'a lancé "Ça va la vie, tu es toujours en vacances, toi !" J'ai préféré laisser courir... »



Clément Thiébot, 34 ans, développeur foncier 3 jours par semaine et photographe

**YOANNA R'BIBO, SECRÉTAIRE DE RÉDACTION À MI-TEMPS DANS UN MENSUEL,** a eu la bonne réaction : « Au début, quand j'arrivais au journal pour les deux semaines de bouclage, mes collègues me disaient "Quelle bonne mine ! Tu es partie où en vacances ?", croyant que je ne travaillais que 2 semaines par mois. Cela m'énervait de passer pour une touriste. Je leur ai expliqué que 900 euros par mois ne suffisent pas pour vivre et que je travaille le reste du temps comme rédactrice free lance ». En 18 mois, Yoanna s'est parfaitement intégrée : « À la fin de mon entretien individuel, mon manager m'a dit que j'étais un véritable atout pour l'entreprise, malgré mon mi-temps ! » Son secret : « Après 15 jours d'absence, je fais le tour des services en arrivant. Je me mets au courant de ce qu'il s'est passé entre-temps. Je prends un café avec les uns et les autres ». Yoanna reconnaît que ce n'est pas toujours facile de jongler avec ses deux métiers. « J'essaie de ne pas mélanger mon travail de SR et de rédactrice, mais parfois ça se chevauche : dans ce cas, je me lève aux aurores pour finir un article ou je travaille à l'heure du déjeuner. Ça demande une bonne organisation et je dois parfois refuser des articles ».



Yoanna R'Bibo, 28 ans, secrétaire de rédaction 15 jours par mois, rédactrice le reste du temps



**Christine Adam, 52 ans, aide à domicile auprès de personnes âgées le matin, assistante parlementaire l'après-midi**

**CHRISTINE ADAM CUMULE DEUX MI-TEMPS**, assistante parlementaire et aide à domicile auprès de personnes âgées. « Dans mon travail d'assistante parlementaire, nous sommes une équipe de quatre. Il y a un autre assistant parlementaire, qui est, lui, à plein-temps. Au début, inconsciemment, il s'est pris pour le chef, du fait de mes absences régulières. Une fois, en réunion, j'ai exprimé mon malaise. J'ai dit que je ne trouvais pas ma place au sein de l'équipe. J'en étais venue à remettre en cause mes compétences alors que je suis la plus expérimentée de l'équipe. Depuis que l'abcès est crevé, nous nous partageons les dossiers, nous avons mis en place un planning pour savoir qui fait quoi et nous avons institué une réunion par semaine pour faire le point sur les dossiers en cours ». Niveau organisation, Christine risque parfois la surchauffe car elle s'investit doublement: « Je fais mes deux mi-temps à fond. Je ne sais pas faire les choses à moitié. Résultat: je ne prends jamais le temps de souffler... »

**LAURENCE FAURE EST EN CONTRAT DE PROFESSIONNALISATION**: pendant deux ans, elle alterne un mois dans une rédaction puis 15 jours dans un centre de formation où elle apprend le métier de journaliste. « Je me suis facilement intégrée car l'équipe est réduite et jeune. En plus, je ne suis pas la seule en contrat de professionnalisation. Je me suis sentie très bien accueillie. J'entretiens une relation de confiance avec ma tutrice. Elle m'accompagne dans mon travail et c'est essentiel. J'ai encore du mal à gérer mon temps: il faut que je m'améliore pour respecter les timings. Je suis souvent un peu juste... Heureusement, ma tutrice est compréhensive et prend le relais quand je retourne en formation en laissant un article pas tout à fait fini. Après mes 15 jours de cours, je me remets facilement dans le bain, car il n'y a pas de décalage entre ma formation, très pratique, et mon travail à la rédaction ».

CHARLOTTE DARRI



**Laurence Faure, 24 ans, journaliste en contrat de professionnalisation, un mois en rédaction puis 15 jours en formation**

## Gare à radio-couloir!

3 questions à **Éric Lorio**, coach-psychologue auprès des entreprises et des particuliers

**Comment s'intégrer dans l'entreprise malgré ses absences régulières?**

Il y a des avantages – l'autonomie, l'indépendance – et des inconvénients: la perte de contact, l'isolement, la baisse de l'implication dans le travail... La communication et la relation sont essentielles. Dans une relation de travail à distance, le salarié doit compenser le manque de face-à-face. Au management et aux RH d'aider le salarié à se faire sa place: dans certaines entreprises, il existe des réseaux de socialisation virtuels ou réels pour compenser l'absence. Attention

pendant au manque de communication verbale, qui appauvrit les relations professionnelles en évacuant tout l'aspect émotionnel. Le salarié doit être attentif et assurer une partie du « travail » de socialisation.

**Quelles rumeurs peuvent générer ces absences régulières?**

Les absences créent un manque d'informations, brèche dans laquelle s'engouffrent les rumeurs. On dit que les absents ont toujours tort! En tout cas, ils ne sont pas là pour répondre. Parmi les rumeurs les plus courantes: le salarié n'est pas là, cela signifie qu'il ne fait rien et devrait être licencié; s'il a choisi de vivre éloigné c'est qu'il est inapte, qu'il ne comprend rien au travail. On entend aussi des remarques machistes, du genre « Comment peut-elle travailler avec ses enfants à côté? ». Ces salariés peuvent

attiser la jalousie et des rumeurs malveillantes: une promotion canapé, par exemple, pour une salariée en télétravail qui entretient une excellente relation professionnelle avec son patron...

**Comment combattre ces rumeurs?**

Qui ne dit mot, consent. Il faut réagir dès le début, sinon la rumeur s'amplifie et cela peut créer des tensions extrêmes. Il faut, si possible, identifier l'auteur de cette rumeur, et le placer devant ses responsabilités. Si cela ne suffit pas, c'est au manager ou aux RH de s'en charger. À titre préventif, le salarié doit communiquer, prendre le temps de se socialiser quand il est présent dans l'entreprise, discuter d'un dossier autour d'un café par exemple, car la rumeur vient d'un manque d'informations à combler.

DR

