

CONSTAT DE DEPART

Un récent audit conduit par Cap emploi 63 auprès de personnes que nous accompagnons, a confirmé qu'un frein important à leur retour vers l'emploi était **l'absence de solutions variées, pérennes et nombreuses à temps partiel**.

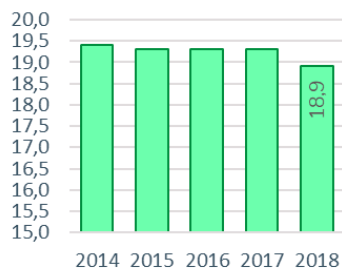
Ceci concerne tant les solutions d'emploi que celles de formation, et bloque bon nombre de demandeurs d'emploi en situation de handicap dans leurs démarches.

Là où 18,9% des salariés déclarent travailler à temps partiel en 2018 (INSEE), 37% des DETH inscrits à Pôle emploi recherchaient un contrat à temps partiel en mars 2019

Restitution de la séance de travail réalisée le 23 septembre 2019 à Cap emploi avec la participation de :
Mme Giraud et Mme Tamain (bénéficiaires de Cap emploi), ADIS, Michelin, Adelfa, Limagrain, Pôle emploi, Agefiph, Centre de Gestion de la Fonction publique territoriale, Mairie de Clermont, Inser'adis, Constellium et Cap emploi

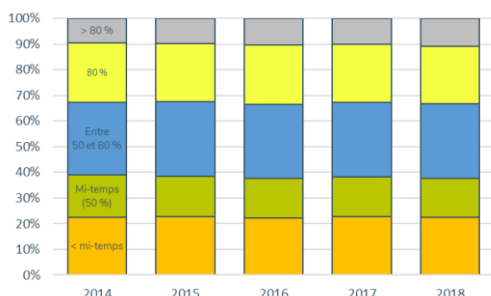
DONNEES ET CONTEXTE (Données INSEE et Pôle emploi – 2018 / 2019)

% temps partiel en France

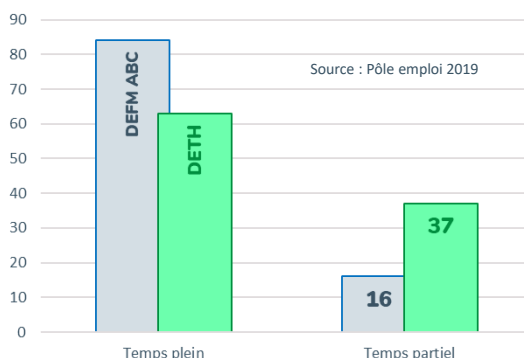


	2014	2015	2016	2017	2018
Ensemble	19,4	19,3	19,3	19,3	18,9
Sexe					
Hommes	7,4	7,6	7,7	8,0	7,9
Femmes	31,3	30,9	30,6	30,6	29,8
Âge					
15 à 24 ans	27,4	27,8	27,7	27,7	27,6
25 à 49 ans	17,2	16,9	16,6	16,6	16,3
50 à 54 ans	18,2	19,1	18,9	18,8	17,7
55 ans ou plus	27,5	27,0	27,8	27,7	27,4
Secteur d'activité					
État, collectivités locales et hôpitaux publics	21,0	21,0	20,5	20,8	20,5
Particuliers, entreprises privées et publiques et associations	18,8	18,8	18,9	18,8	18,5
Catégorie socioprofessionnelle					
Cadres et professions intellectuelles supérieures	10,6	10,0	10,1	10,0	9,7
Professions intermédiaires	15,9	15,8	15,4	14,8	15,1
Employés	32,2	32,6	32,9	33,8	32,8
Ouvriers	12,0	12,4	12,6	12,6	12,2

Répartition par quotité horaire



Durée de contrat recherché



METHODOLOGIE RETENUE

Séance de créativité guidée par la méthode ASIT

Advanced Systematic Inventive Thinking (réflexion inventive systématique avancée)

Objectif : faire émerger des idées nouvelles, des pistes à explorer

LEGISLATION

- Assouplir la législation sur le recours aux contrats à temps partiel pour **permettre l'embauche en dessous de 24h hebdo**
- **Alléger les charges sociales pour compenser le surcoût d'organisation** d'une embauche à temps partiel
- Faire **compenser par les financeurs** (ou les clients) le coût du recours au temps partiel
- **Valoriser davantage dans l'OETH** les recrutements à temps partiel
- Lever les **freins législatifs à l'accès à la formation à temps partiel**
- **Bonus / malus sur les embauches à temps partiel**

COMMUNICATION

- **Promouvoir auprès des employeurs les candidatures** de personnes recherchant du travail à temps partiel
- **Sensibiliser les RH et les chefs d'entreprise** au travail à temps partiel. Leur présenter ces solutions comme des opportunités plutôt que comme des emplois précaires
- Organiser un **forum du Temps partiel**
- **Etudier les pratiques des secteurs pourvoyeurs d'emploi à temps partiel** pour y relever de bonnes pratiques

QUALIFICATION DES BESOINS LORS DU RECRUTEMENT

- Proposer systématiquement à l'employeur **au dépôt d'une offre** de l'ouvrir à des candidats cherchant du temps partiel
- Accompagner l'employeur sur un **recrutement à temps partiel « clé en main »**, simple et non contraignant, avec l'appui adapté d'une équipe de spécialiste
- **Privilégier dans les appels d'offres de formation les montages permettant le recours au temps partiel** (distanciel, entreprise d'entraînement pédagogique, chantier école...)
- Bien faire la **distinction entre Temps partiel et Mi-temps** lors de la définition du besoin

GESTION DES RESSOURCES HUMAINES EN INTERNE

- Identifier **en interne tous les postes sur lesquels des salariés évoluent déjà à temps partiel**, pour dresser la photographie du temps partiel dans l'entreprise
- **S'appuyer sur les expériences de maintien dans l'emploi d'un salarié pour qui le temps partiel a été mis en place**
- Quantifier les activités attendues, pour **adapter et calibrer l'« unité d'œuvre » de chaque poste**
- **Coupler les embauches en alternance ou contrats aidés d'un complément à temps partiel** couvrant l'activité non réalisée
- Conduire une **analyse autour des postes marqués par le « présentéisme » et de ceux où l'activité est trop « forte »**
- Recenser en interne les **postes « réservés » au reclassement à temps partiel des salariés**, pour en ouvrir certains au recrutement de nouvelles personnes
- **Développer les stages en entreprise à temps partiel** : qui sont plus faciles à organiser dans un premier temps que les embauches, et qui auront valeur d'exemple (idem pour l'intérim)

ACTIONS PAR ET POUR LES CANDIDATS

- Mettre en place des **groupements de candidats cherchant du temps partiel**, postulant ensemble auprès des entreprises (sur le modèle de l'Entreprise éphémère par exemple)
- Permettre au candidat recherchant des offres sur les sites emploi de **conduire sa recherche à la fois sur des offres à temps plein et partiel**
- Faciliter l'accès à l'**auto-entrepreneuriat** pour permettre à la personne de travailler au volume horaire qui lui convient
- **Préparer les demandeurs d'emploi à postuler sur du temps partiel** de manière positive et non subie
- Travailler sur la **valorisation des profils atypiques recherchant un poste à temps partiel**