

Le slashing, nouveau rapport au travail ?

Interview de Philippe Durance, professeur du Cnam, chaire Prospective et développement durable

Publié le 4 juin 2018 – Mis à jour le 5 décembre 2018

Phénomène de société plus que de génération, le *slashing* agrège des pluriactifs désireux de s'échapper des hiérarchies pesantes. Ils obligent les entreprises à repenser leur modèle pour mieux valoriser les compétences de leurs salariés.



Le phénomène des slasheuses et slasheurs traduit-il un nouveau rapport au travail ?

À mon sens, le phénomène des slasheurs met surtout l'accent sur une non-distinction entre ce qu'est un travail rémunéré et ce qu'est une activité. La plupart des slasheurs possède un emploi principal leur procurant une rémunération. Ils l'occupent quelques fois à temps partiel, ce qui leur permet de développer d'autres activités. Parfois, celles-ci sont simplement réalisées en dehors d'un travail à temps plein. Elles ne sont pas forcément liées à un salaire. Mais elles permettent de s'accomplir.

Le *slashing* est un mode de vie, auquel ils s'adonnent par goût, par volonté de sortir des grandes entreprises, pour gagner en autonomie en rentrant dans des cadres plus souples, loin des hiérarchies pesantes.

Pour autant, les slasheurs sont loin de composer un groupe homogène. Certains rejoignent l'économie sociale et solidaire, d'autres l'autoentrepreneuriat. Ce dernier statut facilite considérablement la pluriactivité. Tous cherchent une valorisation, parfois simplement au niveau symbolique, à l'exemple de celle fournie par une activité bénévole. À mon sens, si les jeunes générations sont bien représentées parmi les slasheurs, il serait réducteur d'y voir un phénomène générationnel. Il s'agit plus d'un phénomène de société, propre à une époque. Au-delà des membres de la génération Y, on trouve des quadragénaires et des quinquagénaires. Ce qui change, c'est la place, le temps, l'attention accordée à des activités qui ne répondent pas strictement à l'idée d'emploi. Et là, tout le monde se sent concerné.

Le développement du numérique et toutes les transformations qu'il a engendrées ont contribué à l'essor de ce mouvement. Les nouveaux moyens de communication et d'information démultiplient les opportunités tant pour trouver des nouvelles activités que pour les gérer de front. Certes facilitateur, le numérique ne constitue pas cependant un facteur plus structurant qu'un autre de l'amplification du slashing.

Comment les entreprises peuvent-elles renforcer l'engagement de leurs salariés ?

Face à l'ampleur de ce phénomène, les entreprises réfléchissent aujourd'hui aux solutions pour permettre à leurs salariés de valoriser l'ensemble de leurs compétences et talents, afin de réduire le risque d'ennui et le sentiment de routine. Cet axe de réflexion est essentiel pour fidéliser ces salariés pluriactifs. Si elles constatent que leurs collaborateurs ne sont plus autant préoccupés par l'emploi que dans les décennies précédentes, peu savent comment y remédier.

Comment redonner du sens et le goût du travail à ceux qui souhaitent s'épanouir hors du cadre de l'entreprise ? Certaines cherchent à identifier et valoriser les compétences des salariés qui ne sont pas liées aux métiers. Mais quelle légitimité auraient les entreprises à aller enquêter sur le plan des compétences personnelles ?

Si être pluriactif est aujourd'hui socialement valorisé, le slashing n'est-il pas aussi le syndrome d'un monde du travail précarisé ?

Le *slashing* est un concept très large qui recouvre des réalités très variées. Bien que cela soit rarement mis en avant, ce phénomène comporte une part d'ombre : si on adopte une définition large, il comprend aussi tous ceux qui occupent plusieurs emplois par nécessité, afin d'obtenir un salaire décent et subsister.

C'est un fait de société très répandu aux États-Unis où les personnes sont parfois obligées de cumuler deux à trois jobs. C'est alors en effet une réponse à la précarité de l'emploi. En France, cet aspect est assez peu documenté. Et il est souvent omis lorsque l'on évoque les slasheurs.

👉 | Travail | Société | Organisation | Métiers | Management | Entreprise | Emploi

Qui est Philippe Durance ?

Philippe Durance est professeur du Cnam sur la chaire Prospective et développement durable. Également président de [l'Institut des futurs souhaitables \(IFS\)](#), il a fait des réflexions sur le futur des organisations, l'innovation et le changement social le cœur de ses recherches. Il est également membre du [laboratoire interdisciplinaire de recherche en sciences de l'action \(Lirsa\)](#).

Le dernier ouvrage de Philippe Durance

Philippe Durance
Régine Monti

Le long terme
comme
horizon



Philippe Durance, Régine Monti, *Le long terme comme horizon. Système d'anticipation et métamorphose des organisations*, Éditions Odile Jacob, 2017.

Qui sont les slasheurs et slasheuses ?

Pour le découvrir, plongez dans l'enquête dédiée à ce nouveau phénomène de société encore méconnu.

<https://lirsa.cnam.fr/blog/le-slashing-nouveau-rapport-au-travail--1002653.kjsp?RH=1525445183362>