

Quand le planning devient moteur de performance sociale

Au départ, la gestion des temps était une histoire de conformité légale. Que s'est-il passé ?

Gaëlle de Montoussé : Il y a 20 ans, la gestion des temps est née pour répondre à un impératif légal : appliquer les 35 heures, suivre le temps de présence, garantir la conformité par rapport au droit social. Le planning était avant tout, **un passage obligé** pour organiser le travail au quotidien et répondre à ces nouvelles exigences réglementaires. Très vite, la gestion des plannings s'est imposée pour renforcer l'efficience des organisations : un planning prévisionnel optimisé pour une meilleure efficacité opérationnelle. Post-covid, les entreprises ont dû répondre à de nouveaux enjeux : mutation du rapport au travail, exigence accrue des salariés en matière de QVT, de flexibilité... Le planning est alors devenu **l'indispensable outil de pilotage pour allier conformité et performance sociale**. Des équipes mieux organisées, plus engagées, sont naturellement plus performantes.

Pourquoi le planning devient-il soudain un enjeu majeur pour les directions ?

Parce qu'il ne gère plus seulement les heures et le temps passé, il renforce **l'équité, les conditions de travail** et in fine **la qualité du service rendu**. Un planning maîtrisé crée un environnement serein et rassurant. Il donne de la visibilité et du sens. À l'inverse, un planning subi peut alimenter les tensions, l'épuisement et l'absentéisme. Aujourd'hui, il pèse directement sur l'attractivité et la marque employeur. En réalité, le planning est devenu **un véritable vecteur du dialogue social**.

Les collaborateurs veulent participer davantage : pourquoi maintenant ?

Parce qu'ils veulent pouvoir **articuler leur vie professionnelle** avec et autour de leur vie personnelle. Ils ne veulent plus se contenter de recevoir un planning : ils veulent pouvoir y contribuer. Choisir leurs jours, leur amplitude, parfois même leurs missions. Dans la santé, cette évolution est notable : les vacataires veulent choisir où, quand et à quel rythme travailler. Maîtriser son planning devient **une question de qualité de vie au travail**, face à la fatigue et aux pénuries de personnel.

La flexibilité à tout prix, est-ce vraiment une solution ?

Non, pas forcément. La flexibilité n'est pas un objectif en soi. L'objectif est de disposer des outils permettant d'organiser les équipes en fonction de contraintes multiples (budgétaires, réglementaires, attentes des salariés, etc...).

Le digital facilite les arbitrages. C'est un outil d'aide à la décision au service des managers qui gardent la main. Ces derniers fixent le cadre, décident des exceptions, veillent à l'équilibre des équipes. Le bon planning est celui qui **accompagne la souplesse sans sacrifier la performance**.

Quel rôle joue la génération Z dans ces bouleversements ?

La nouvelle génération veut travailler **sans sacrifier sa vie privée**. Elle refuse les logiques d'engagement contraintes et met l'épanouissement au cœur de ses choix. Elle ne sacralise ni le CDI ni la carrière linéaire. Elle priviliege l'autonomie, l'apprentissage, la mobilité.

Ce changement marque sûrement **un tournant culturel qui touche sans doute de nombreuses classes d'âge**. Pour attirer ces talents et les retenir, les entreprises doivent offrir **de la transparence et de la souplesse sur le planning**. C'est devenu un critère majeur d'engagement.

Comment des acteurs comme le Groupe Octime accompagnent-ils ce nouveau modèle ?

En plaçant l'innovation au service de la performance des clients et du bien-être des collaborateurs ! Et les exemples sont nombreux : le lancement cette année du nouvel OCTIME avec son ergonomie et une UI/UX renforcées, ou encore début 2026 la nouvelle version de notre application mobile MyOctime, lancée pour couvrir toutes les fonctionnalités du planning (employés et managers). Nous avons également annoncé cet été, la fusion de nos deux solutions phares, le planning OCTIME et la plateforme de gestion des remplacements STAFFELIO, pour accélérer notre réponse aux enjeux RH des organisations avec une solution complète de gestion des effectifs. Enfin, l'IA est progressivement intégrée au cœur de notre solution pour automatiser certaines tâches, éclairer les décisions, et redonner du temps aux équipes.

Un fil rouge accompagne toujours nos innovations : l'humain doit rester au centre des décisions ! Seul le professionnel sait ce qui se joue sur le terrain, au-delà des algorithmes. La technologie aide à mieux décider, **pas à décider à la place**. Ce qui était un outil administratif devient **un levier social et stratégique**. La gestion des temps sort du strict cadre RH pour embrasser un enjeu plus vaste, celui de la **transformation du travail** : qui se veut plus agile, plus responsable, plus humaine.