



RETOUR SUR

Quatre ans de DRH à temps partagé à Bollig & Kemper

DEPUIS 2013, Bollig & Kemper fait appel à un DRH à temps partagé, François Tamborini, qui intervient également dans une autre PME. Il exerce son métier ainsi depuis 2012 dans le réseau Finaxim, qui regroupe des experts à temps partagé. Une situation que François Tamborini préfère à celle de DRH en poste qu'il occupait auparavant et à celle de consultant.

Directrice générale de Bollig & Kemper, une PME de 136 salariés implantée à Fleury-Mérogis (91), filiale d'un groupe japonais qui développe et fabrique en Ile-de-France des peintures et vernis pour l'automobile, Corinne Loigerot a recouru en 2013 aux services de François Tamborini, DRH à temps

la corruption, d'horaires d'envois de courriels et d'organisation de réunions. « C'est une bonne idée, ça permet d'éviter les dérives », pointe Corinne Loigerot qui apprécie aussi la plus-value qu'apporte son DRH pour les recrutements. « Il sait mener les entretiens, vérifie les références et propose une *short list*, ce qui me fait gagner un temps précieux. »

Trois jours par semaine chez Bollig & Kemper et un jour à distance pour une maison de production audiovisuelle. Avec ces deux emplois, François Tamborini couvre tous les aspects de la fonction

RH, des relations sociales à la formation en passant par l'administration du personnel et la paie. Ce qu'il apprécie le plus dans ce statut ? « La variété des sujets traités et des environnements de travail. »

PROCHE DU TERRAIN ET DES DIRIGEANTS

Il ne regrette en rien sa vie antérieure de DRH d'une business unit dans un groupe immobilier. « Le statut de DRH à temps partagé me permet de travailler pour des PME, décrit-il. On est proche du terrain, des dirigeants et les décisions se prennent vite. » Fran-

Un DRH pour bénéficier des bonnes pratiques

partagé, par pur pragmatisme : « La taille de l'entreprise ne nécessitait pas de créer un poste de DRH à temps complet et ne permettait pas d'attirer un candidat de haut niveau. Pourtant, nous avions besoin d'un professionnel chevronné pouvant nous faire bénéficier des bonnes pratiques RH qu'il avait pu déployer ailleurs. »

De fait, François Tamborini a suggéré à cette entreprise du secteur de la chimie de mettre en place un guide de bonne conduite et une charte vie privée/vie professionnelle qui complètent le règlement intérieur. Ces deux documents ont le mérite de rappeler aux collaborateurs leurs obligations et les précautions à prendre en matière de sécurité informatique, de protection de l'environnement, de lutte contre

Temps partagé : plusieurs statuts sont possibles

Le temps partagé existe depuis une quarantaine d'années et s'est développé pour des fonctions de direction (RH, marketing, commercial) depuis une quinzaine d'années. Le principe est que l'expert intervient à temps partiel dans une ou plusieurs entreprises, en général des PME qui n'ont pas besoin d'un DRH à temps plein.

Un DRH à temps partagé peut exercer sous deux statuts : indépendant ou salarié. S'il est indépendant, il ne peut exercer certaines fonctions, comme la présidence d'un comité d'entreprise. C'est pourquoi il peut arriver que l'entreprise cliente souhaite salarier directement le DRH sur tout ou partie de sa mission - dans ce cas, il mixe salarier et statut d'indépendant.

Salarié, le DRH peut être soit directement employés à temps partiel par les entreprises (multi-salarier), soit employé par un intermédiaire qui refacture la prestation à l'entreprise cliente. Cette intermédiation peut être réalisée par une société d'interim, de portage salarial, par une entreprise de travail à temps partagé (ETTP), ou par un groupement d'employeurs.

Dans la pratique, les DRH choisissent en général d'être indépendants ou en portage, seuls ou dans des réseaux spécialisés (comme Finaxim).

EMMANUEL FRANCK



çois Tamborini se satisfait d'autant plus de sa situation qu'il a fini par retrouver sa rémunération antérieure. Il a su éviter l'écueil de la précarité que peut subir le consultant indépendant tout en échappant à la bureaucratie et à la lenteur que vivent souvent les DRH à temps plein dans les grandes entreprises.

« Je préfère exercer mon métier de professionnel des RH comme DRH à temps partagé que comme consultant, relate-t-il. D'abord, je ne me contente pas d'émettre

« Je ne me contente pas d'émettre des recommandations, je les applique et en vois les résultats, ce qui me plaît. Et je bénéficie d'une meilleure stabilité financière. »

FRANÇOIS TAMBORINI,
DRH À TEMPS PARTAGÉ

des recommandations, je les applique et en vois les résultats, ce qui me plaît. En outre, je bénéficie d'une meilleure stabilité financière. Et si je veux gagner plus, je peux prendre une troisième entreprise dans mon portefeuille. Enfin, les salariés dont je m'occupe, les dirigeants qui me missionnent, me perçoivent comme faisant partie de l'entreprise. L'aspect humain de la fonction est préservé ».

Naturellement, François Tamborini fait preuve d'une certaine flexibilité tout en posant des limites. « Mes clients savent que je suis à temps partagé et jouent le jeu. Mais, en cas d'urgence, je peux me rendre disponible en dehors des jours prévus. »

FRÉDÉRIC BRILLET