



PAR  
**BRIGITTE AUBINE**  
DRH DEPUIS 25 ANS, TRAVAILLE  
AUPRÈS DES PME DEPUIS NEUF ANS  
EN ILE-DE-FRANCE

# DAF à temps partagé Un apport différend

Liberté d'expression, fin des relations hiérarchiques, organisation de son temps de travail, etc. Les raisons de se mettre à son compte et de travailler comme DAF à temps partagé sont nombreuses et connues. À l'inverse, embaucher un DAF à temps partagé n'est pas une solution évidente et il convient d'en étudier les avantages.

**C**omparé à une organisation classique avec un DAF intégré à l'entreprise, le DAF à temps partagé offre un regard extérieur sur l'entreprise qui remet en cause des pratiques installées et apporte des compétences nouvelles.

### Être avant tout un expert

Pour arriver à cette fin avec légitimité, il doit être avant tout un expert. Ses expériences passées lui permettent bien sûr d'acquiescer ce statut, mais pas seulement.

La variété des situations et des secteurs dans lesquels le DAF à temps partagé travaille lui offre de disposer de nombreux outils d'analyse et de solutions différentes qu'un DAF installé dans l'entreprise n'aurait pas nécessairement.

La diversité des expériences vécues par le DAF à temps partagé est précieuse pour le chef d'entreprise qui peut s'inspirer de méthodes qui ont fonctionné ailleurs et les mettre en place.

En outre, ce statut d'expert permet d'entretenir une relation particulière avec les employés de l'entreprise dans laquelle il travaille, ainsi que les membres du CODIR.

### Se positionner comme un référent pour les autres

En effet, le DAF à temps partagé doit se positionner comme un référent pour les autres, et être à l'écoute des collaborateurs demandeurs de conseils : il aura une autorité de compétences et non hiérarchique.

Ainsi, il n'a pas de directive à donner mais doit apporter son avis, son expertise, afin d'influencer les décisions. C'est aussi un point particulièrement confortable pour le dirigeant qui, entretenant une relation client/fournisseur avec le DAF à temps partagé, ne se voit pas imposer des choix et a toujours le

dernier mot, optant ou non pour les recommandations de son consultant.

### Disposer rapidement d'un collaborateur capable d'effectuer des tâches très opérationnelles

Une autre attente du dirigeant est de disposer très rapidement d'un collaborateur capable d'effectuer des tâches très opérationnelles qui varient selon les besoins de l'entreprise : réalisation de *business plan*, recherche de financement, mise en place de tableaux de bord pour le contrôle de gestion (et la liste est longue,...).

Il en résulte un travail très varié et complet qui nécessite une grande polyvalence.

### Une véritable valeur ajoutée pour l'entreprise

Enfin, le réseau qu'il a développé est une véritable valeur ajoutée pour l'entreprise, et lui permet d'être particulièrement performant sur des sujets critiques pour l'entreprise tels que la recherche de financements.

Ainsi, en tant que DRH, préconiser auprès de dirigeants de PME l'externalisation de la fonction DAF permet l'intégration d'un expert ayant des compétences similaires à ce que l'on peut trouver dans un grand groupe, mais avec un apport complémentaire de prise de recul et d'opérationnalité, très privilégiés dans les PME de moins de 100 salariés. ●