

## Recrutement

# Embaucher à temps partagé, mode d'emploi

**Encore peu développé dans la profession, le temps partagé représente une piste prometteuse face aux difficultés de recrutement. En conciliant compétences et flexibilité, cette démarche peut même constituer un avantage concurrentiel.**

### Choisir sa formule

Partager un collaborateur avec une ou plusieurs autres entreprises ? Cette pratique, de plus en plus répandue dans un certain nombre de secteurs, peut prendre différentes formes. La première consiste à se regrouper localement entre employeurs et à salarier les collaborateurs partagés via la structure ainsi créée. Une autre solution consiste à s'adresser à une EITP (entreprise de travail à temps partagé) existante qui mettra à disposition un collaborateur facturé au prorata des heures effectuées.

### S'offrir des experts

« Le recours au temps partagé permet de recruter plus facilement des profils qui manquent à l'officine, mais qu'elle n'a ni les moyens ni la nécessité d'embaucher à temps complet », fait valoir Philippe Vitoria, dirigeant de Vénéris. Un certain nombre de fonctions de back office se prêtent bien à la démarche : la gestion administrative, la logistique, les achats... Mais c'est aussi « un bon moyen pour les titulaires de s'adjoindre des compétences pointues pour faire face aux nouveaux

défis de leur métier, que ce soit dans le marketing, la communication, l'informatique, les ressources humaines... », ajoute Sylvie Thiebault, directeur associé de Finaxim.

### Alléger ses contraintes d'employeur

Le temps partagé permet de calibrer le temps de travail du collaborateur concerné au plus près de ses besoins tout en échappant à certains inconvénients du temps partiel, dont Philippe Vitoria rappelle qu'il est « de plus en plus encadré réglementairement tout en ne correspondant plus aux aspirations d'un certain nombre de salariés ». De plus, avec cette formule, le titulaire transfère ses responsabilités d'employeur à l'EITP ou au groupement d'employeurs auquel il appartient. « De quoi lever les freins psychologiques liés à une embauche en CDI et aux difficultés potentielles de se séparer d'un collaborateur », plaide Sylvie Thiebault, qui le présente aussi comme « un format plus souple que le CDD ».

### Bénéficier d'un apport d'expérience

« Non seulement les collaborateurs à temps partagé ont à cœur de s'investir et de pérenniser leurs missions, mais ils sont opérationnels dès leur entrée dans l'entreprise et font souvent montre d'une productivité supérieure à ce que le dirigeant pouvait escompter », note Sylvie Thiebault. Souvent « seniors », leur expérience très diversifiée leur confère un atout supplémentaire : « Ils apportent un regard

neuf et souvent enrichissant à la structure qui les accueille », pointe Philippe Vitoria. Leur point de vue peut également se révéler précieux en cas de difficultés économiques ou de tensions sociales.

### Adapter son organisation de travail

L'accueil d'un collaborateur à temps partagé repose toutefois sur certains prérequis. « La démarche conviendra mieux à des officines inscrites dans une logique entrepreneuriale, estime Philippe Vitoria. En premier lieu, il faut être prêt à ouvrir ses portes à des profils souvent atypiques. » Ensuite, « pour exploiter au mieux leur capacité de travail, il faut offrir aux collaborateurs concernés un cadre aussi structuré que possible ». Un bon prétexte, relève-t-il, pour améliorer son organisation ! En ce qui concerne le temps de travail, « le recours à un groupement d'employeurs se justifie pour une journée ou deux par semaine. Au-delà de trois jours, une embauche directe est préférable », indique le spécialiste. Sylvie Thiebault souligne l'importance de « bien évaluer avec le collaborateur la charge de travail et les responsabilités qu'il est à même d'assumer pendant son temps de présence ». Vis-à-vis de l'équipe, il convient aussi de s'assurer d'avoir clarifié le positionnement de la personne : « Dans le domaine RH, par exemple, c'est une chose de venir en support au dirigeant de l'entreprise, c'en est une autre de se voir déléguer cette responsabilité ». © CHLOÉ DEVIS