

Le travail à temps partagé trouve sa place comme mode de gestion

Nouveau mode d'organisation, le travail à temps partagé répond aux besoins d'entreprises à la recherche d'une flexibilité accrue et d'expertises pointues. Il présente une alternative pour les cadres.

Flexisécurité... c'est le terme employé par les adeptes du temps partagé soucieux de défendre ce nouveau mode d'organisation du travail. La biactivité, quelle que soit la forme adoptée - multisalariat, groupement d'employeurs ou pluriactivité -, permet aux cadres de sécuriser leurs trajectoires professionnelles en travaillant pour plusieurs entreprises.

C'est en tout cas les arguments avancés par la FNATTP (Fédération nationale des associations du travail à temps partagé) pour regonfler le moral des "quinquas" ou des jeunes diplômés qui viennent frapper à sa porte. Certes, le temps partagé s'inscrit dans les débats qui nourrissent les nouveaux aménagements du temps dans la vie professionnelle (temps rémunéré, apprentissage tout au long de la vie, temps non rémunéré à travers des activités volontaires). Encore embryonnaire dans l'Hexagone, le temps partagé, qui draine seulement 3,3 % de la population active (1), pourrait néanmoins se développer pour répondre aux exigences de flexibilité des employeurs.

Côté PME, le multisalariat est une formule intéressante pour acheter une compétence au juste coût. Pour d'autres entreprises c'est, d'après Bruno Henon, vice-président de la FNATTP, "une alternative aux délocalisations de compétences qualifiées comme les ingénieurs ou informaticiens, car le temps partagé permet d'optimiser les coûts salariaux".

Enfin, c'est aussi l'opportunité pour les décideurs de réveiller des projets dormants ou d'identifier des besoins non formalisés susceptibles de générer de nouveaux business. Pour autant, le travail à temps partagé ne s'improvise pas. Le cadre doit sortir du schéma salarial classique en adoptant une attitude entrepreneuriale. S'érigeant en spécialiste de sa compétence, il propose à son employeur une offre de service.

Un professionnel averti. Yves Montheard, qualiticien chez les boulangeries Banette dix jours par mois, en témoigne, lui qui pratique le temps partagé depuis 1996. L'homme n'a pas hésité à suivre une formation de qualiticien pour diversifier ses compétences et proposer cette démarche aux PME "qui n'ont pas toujours le budget pour recruter un cadre à temps plein". Car l'entreprise qui recrute un cadre en temps partagé recherche une expertise précise. Le salarié pluriactif est d'ailleurs souvent un professionnel averti, maître de son temps, qui sait jongler avec une organisation sans faille et travailler en réseau.

Robert Paillot, directeur financier, n'hésite pas à faire profiter ses deux employeurs (la SSII Axlan et la société de conseil SCC) de son expérience acquise dans de grands groupes (Renault et Matra). "Je n'interviens que sur les tâches à forte valeur ajoutée", se félicite l'intéressé, qui ajoute : "je traite les problèmes de gestion sociale, les dossiers d'aides et subventions et la partie contrôle de gestion." Les adeptes du temps partagé ne s'en cachent pas, la multiplicité des tâches et le cumul des expertises contribuent à leur enrichissement personnel et professionnel.

En témoigne Christian Viguié, qui cumule trois activités : directeur de la communication financière chez Unilog le matin, entrepreneur l'après-midi via sa société de conseil en communication financière, et professeur le soir à la Sfaf (Société française des analystes financiers). "Mes trois métiers sont très proches, confirme l'intéressé, les élèves que j'ai le soir sont les analystes financiers que je côtoie pour Unilog, et les clients grands comptes que je

rencontre pour mon entreprise ont les mêmes préoccupations que mon employeur." La boucle est bouclée.

Un nouveau rythme. N'en déplaise à ce tableau idyllique, les cadres viennent généralement au temps partagé par défaut, après un licenciement ou un dépôt de bilan. Initialement plébiscitée par les "quinquas" qui voient dans cette forme de travail une ultime chance de rebondir, la multiactivité gagne aujourd'hui les quadras aussi bien que les jeunes diplômés qui sont parfois à la recherche d'un nouveau rythme de vie. Ces pionniers apprécieront l'autonomie et l'indépendance conférées par la formule alors que le lien affectif avec l'entreprise ne cesse de s'altérer. "Certains cadres ne veulent plus d'un employeur presse citron. Ils préfèrent opter pour des revenus moindres et revenir à un meilleur équilibre familial", observe Bruno Hénon.

Pour Béatrice Geais-Detours, le temps partagé a été l'occasion de redémarrer un projet professionnel. "Pendant des années, j'ai été responsable RH dans de grands groupes avec beaucoup de stress. A quarante ans, je me suis remise en question, j'ai quitté Le Mans avec ma famille pour m'installer à Bordeaux. Je trouvais la formule du temps partagé intéressante pour me remettre dans le bain." Après une expérience de quelques mois dans le multisalariat, l'un de ses employeurs, la société CNB (construction navale), lui propose la fonction de DRH en poste partagé (deux salariés), ce qu'elle accepte. Toutes ces nouvelles formes de travail répondent donc au besoin accru de flexibilité des entreprises. Reste à faire connaître auprès des décideurs et reconnaître auprès des institutions cette nouvelle organisation du temps de travail.

Sandrine L'Herminier