

# LA DÉPÊCHE

# Annonces

N° 22 - Samedi 2 novembre 2002

Pour tout vendre, acheter, trouver

www.annonces.ladepeche.com

HAUTE-GARONNE

L'émergence de nouvelles organisations du temps de travail

## Le temps partagé

**Partager son temps entre plusieurs employeurs différents peut être une nécessité, mais aussi un choix. Ne faire appel à des compétences qu'à un moment précis de la vie de l'entreprise, peut également être une nécessité pour de petites structures. Autant de besoins auxquels répond le Travail en Temps Partagé.**

Si le Travail en Temps Partagé reste une pratique encore peu répandue en France, cette forme d'organisation du temps de travail est pourtant amenée à se développer. Elle apporte, en effet, des réponses économiques adaptées aux besoins de performance et de développement des entreprises, tout en s'inscrivant dans les aspirations actuelles des salariés, qu'il s'agisse de conforter leur carrière professionnelle dans un contexte économique incertain, ou à l'inverse, d'adopter une activité qui leur offre plus de souplesse. Côté entreprise, le temps partagé représente une véritable solution qui tient compte de leurs difficultés à embaucher à temps plein des cadres dont l'expertise ne leur est nécessaire que ponctuellement, ou encore des saisonniers lors de pics d'activi-



té. Car la solution du CDD ou de l'intérimaire, largement adoptée aujourd'hui, présente l'inconvénient de l'aléa : d'une année à l'autre, ce sont des personnes différentes qu'il faut à chaque fois former à l'activité de l'entreprise. Sous la forme du CDD, du CDI ou de la vacation ponctuelle, les PME-PMI peuvent, grâce au temps partagé, faire appel à des compétences de haut niveau pour une durée adaptée à leurs besoins réels, et ainsi maîtriser son budget de fonctionnement. « Une entreprise de 50 salariés ne possède pas

les moyens financiers de recruter un DRH à plein temps, ou un ingénieur informatique lorsqu'elle souhaite se doter d'un site internet, note Jean-Jacques Brodzic, vice-président de l'association Compétences Pluri-Entreprises 31. En se regroupant, en revanche, 4 ou 5 entreprises peuvent embaucher, ensemble, un webmaster. Notre rôle consiste à servir d'interface entre les besoins des entreprises et les compétences des cadres en recherche d'emploi. » Les groupements d'employeurs (voir encadré) sont également

une manière pour le salarié d'adopter cette nouvelle forme de salariat. Trois formules se distinguent. Le multisalarial : la personne est salariée par plusieurs employeurs ; Le groupement d'employeurs : c'est une association qui mutualise les besoins en temps partiel de plusieurs entreprises ; Et la pluriactivité : la personne travaille alors avec des statuts différents, salarié et non salarié. En Haute-Garonne, plusieurs dizaines d'entreprises ont aujourd'hui recours au travail en temps partagé.

### Le portage salarial

Les premières sociétés de portage avaient pour objectif de faciliter les missions des cadres dans les entreprises. Vingt ans plus tard, le portage est devenu une manière à part entière de gérer sa carrière : avoir la souplesse de l'indépendant tout en bénéficiant des garanties du statut salarié. « Les portés sont de véritables entrepreneurs qui prospectent, adoptent une stratégie commerciale et gèrent leur client, explique Gilles Guilhaume, président d'Ad'Missions. Notre rôle consiste à facturer leurs prestations et à les salarier pendant la durée de leurs missions. » « Nous prenons en charge tout l'aspect administratif de leur activité », ajoute Antoine Catta, gérant de Links Conseil. La société de portage a alors les mêmes obligations que tout employeur. Les portés commencent ainsi en CDD, période durant laquelle ils testent leur activité, passent ensuite en CDI lorsque leurs missions excèdent 18 mois, et reçoivent un salaire fixe, auquel s'ajoutent des primes lorsque le chiffre d'affaires généré est plus important que prévu. En contrepartie, 3 à 12 % du CA sont reversés à la société de portage en rétribution de ses prestations.

### L'essor des Groupements d'Employeurs

Le développement des Groupements d'Employeurs (GE) a commencé en 1985. Il s'agissait principalement de légaliser des pratiques répandues dans le secteur de l'agriculture, où une longue tradition de solidarité avait généré des pratiques informelles de partage de personnels entre exploitants voisins. La première Loi fixait un seuil maximum de salariés à dix personnes à l'entreprise qui souhaitait adhérer à un GE. C'est à partir de 1995 que la formule du GE a commencé véritablement à se développer dans les autres secteurs d'activité, le seuil d'effectif ayant été porté à 300 salariés. L'essor des GE a alors commencé autour du secteur agroalimentaire, dont l'activité connaît de fortes saisonnalités, et dans les fonctions de la logistique et de la production. Progressivement, ils se sont développés dans d'autres secteurs industriels ou de services, puis dans le commerce, artisanat, santé, professions libérales, secteur associatif... Aujourd'hui toute entreprise peut être membre d'un GE, quel que soit son effectif. En Haute-Garonne, il en existe, à ce jour, trois : le GE Foyers Ruraux et Associations du Milieu Rural à Monderville, Garonne Emploi à Muret et le GE SICOVAL à Labège. (Renseignements sur lfgc.fr)

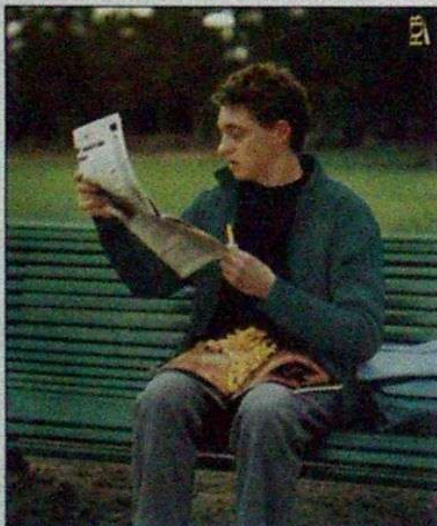
## SOMMAIRE

### Annonces Régionales

- Pages 4 à 6  
Emploi formation
- Pages 6 - 7  
Automobile
- Pages 7 - 8  
Immobilier
- Pages 8 - 9  
Divers

### Annonces Haute-Garonne

- Page 10 à 12  
Emploi  
Immobilier  
Automobiles  
Bonnes Affaires  
Divers



Une belle annonce dans son quotidien,  
ça ne laisse pas indifférent.

Avec 725 000 lecteurs fidèles et 70% des annonces fortement mémorisées, une publicité publiée dans votre quotidien régional est véritablement efficace. Pour en savoir plus contactez notre service publicit.

LA DÉPÊCHE

Avenue Jean Baylet 31095 Toulouse cedex 9  
Tel 05 62 11 33 00