

REPORTAGE

2/3

Le travail
à temps partagé.

4/5

Zoom sur
l'ETTP SIRAC.

6/7

Le débat sur les
fonctions comptables.

8

Conclusion...



Elles innovent sur le champ du travail et proposent un modèle économique adapté aux TPE/ PME.

Les Entreprises de Travail à Temps Partagé (ETTP) :

Leur bataille pour l'emploi salarié.

Les ETTP ont vu le jour avec la loi du 2 août 2005. Leur mission ? Apporter des solutions concrètes et sécurisées aux TPE/PME redoutant de recruter du personnel qualifié à temps plein ou à temps partiel.

L'ETTP recrute en CDI des salariés qu'elles placent ensuite au sein de leurs entreprises clientes, dites entreprises « utilisatrices », ayant besoin de personnel qualifié à temps plein ou à temps partiel. Les postes concernés sont des postes d'employés

ou de cadres, pour des missions allant d'une demi à plusieurs journées par semaine.

Les salariés recrutés par les ETTP peuvent ainsi cumuler des missions dans plusieurs entreprises utilisatrices, tout en gardant la sécurité d'un contrat à durée indéterminée et d'un employeur unique.

Partons à la découverte de ce nouveau modèle et des opportunités qu'il présente dans une société où chômage et création d'emplois sont au cœur des préoccupations...



■ Un peu de droit...

Articles L1252-2 et L1252-4 du code du travail :

Est un entrepreneur de travail à temps partagé toute personne physique ou morale dont l'activité exclusive est de mettre à disposition d'entreprises utilisatrices du personnel qualifié qu'elles ne peuvent recruter elles-

mêmes en raison de leur taille ou de leurs moyens. Les salariés mis à disposition le sont pour des missions qui peuvent être à temps plein ou à temps partiel.

Le contrat de travail à temps partagé est réputé être à durée indéterminée.

Le travail à temps partagé, un statut qui gagne à être connu.



■ Faire appel à une ETPP : quel intérêt pour les entreprises ?

Pour une petite ou moyenne entreprise, recruter du personnel est un processus qui est souvent lourd et fastidieux. C'est un acte engageant, et parfois risqué. La solution proposée par les ETPP permet aux entreprises de s'alléger des démarches de recrutement, de ne pas prendre la contrainte de l'embauche et de disposer dans des délais très courts de personnel qualifié et opérationnel, en fonction de leurs besoins, leurs ressources, et leur activité.

En effet, des petites entreprises peuvent avoir besoin d'une expertise qu'elles n'ont pas en interne afin de se professionnaliser ou de se diversifier, et qui ne justifie pas pour autant une création de poste à plein temps, ou tout simplement peuvent avoir besoin de renfort pour faire face à un pic d'activité. D'autres n'ont pas suffisamment de ressources pour assumer la charge d'un salarié à temps plein, même si elles ont un besoin sur le long terme. Cette solution leur permet de bénéficier d'un salarié « fidèle » (puisqu'en CDI dans l'ETPP), qui peut faire partie de

l'entreprise plusieurs années, ou y revenir de façon récurrente en fonction des besoins.

Les ETPP proposent une solution « à la carte », qui encourage la création de nouveaux emplois en apportant aux entreprises une vraie flexibilité au service de leur performance sans risque social puisque le salarié qui intervient auprès d'elles dépend juridiquement de l'ETPP.

■ Et qu'en est-il pour les salariés ?

Ce nouveau modèle peut notamment faciliter le retour à l'emploi, en proposant des missions stables et pérennes : contrairement à l'intérim qui ne peut être mobilisé que dans un cadre limité (remplacement, surcroît d'activité, mission à durée déterminée, test d'une nouvelle fonction, pré-recrutement), l'ETPP peut juridiquement pourvoir des postes « permanents » sans limitation dans le temps à la condition, selon le texte de loi, que l'entreprise utilisatrice ne puisse pas recruter elle-même en raison de sa taille ou de ses moyens.

Pour les salariés, cette différence est de taille, car ils peuvent travailler sur

une fonction pérenne de l'entreprise utilisatrice sans limitation de durée.

Dans les faits, les salariés cumulent souvent plusieurs missions selon leurs disponibilités et leurs souhaits, tout en bénéficiant d'un CDI, avec un employeur unique. Ainsi, ce statut implique pour eux sécurité et activités variées, sans compter qu'une mission à temps partiel dans une entreprise peut parfois déboucher sur une embauche à temps plein.

Il est désormais possible pour un cadre qualifié, comme un ingénieur ou un comptable, de trouver un poste à son niveau de qualification, pérenne et à temps partiel, notions jusqu'alors souvent antinomiques.

L'autre innovation de l'ETPP pour le salarié, c'est la relation particulière qui se crée entre lui et son employeur - l'ETPP. Car ensemble ils ont intérêt à fidéliser des entreprises utilisatrices pour donner du sens et une réalité à « la sécurisation des parcours professionnels », enjeu de notre société souvent débattu par les partenaires sociaux, et pour lequel les parlementaires ont voté une loi qui ne demande qu'à s'étendre.

Comment est née votre association ?

Notre association a été créée en 1992, dans un contexte économique très difficile, où de nombreux cadres, encore bien loin de la retraite se sont retrouvés au chômage.

Ils ont alors réfléchi à une nouvelle solution pour enrayer le chômage, et ont créé notre association, avec l'objectif de proposer aux petites et moyennes entreprises du Rhône leurs compétences à temps partiel.

Quels types d'actions menez-vous ?

Nous prospectons les petites et moyennes entreprises pour leur présenter le travail à temps partiel de cadres qualifiés, et les opportunités qu'il représente. Une de nos missions, et non des moindres, est de faire évoluer les mentalités pour les faire « recruter autrement ».

En effet, certains dirigeants sont encore très attachés au temps plein et privilégient souvent le recrutement de personnel non spécialement qualifié, tout en leur garantissant un temps plein, plutôt que de recourir à des profils plus experts, pour un temps très partiel.

D'autres dirigeants assurent eux-mêmes plusieurs fonctions : ressources humaines, comptabilité, commercial... Notre mission est de les aider à se professionnaliser et à optimiser leurs ressources.

Agissez-vous aussi auprès des demandeurs d'emploi ?

Bien sûr, nous servons d'interface entre les demandeurs d'emploi et les entreprises de la région. Nous leur proposons un suivi personnalisé et

des formations orientées sur le temps partagé : comment construire mon projet de vie avec un travail à temps partagé ? Comment refaire mon CV pour séduire les TPE sur des missions à temps partiel ?

Nous sommes aussi un membre fondateur de la Fédération Nationale des Associations de Travail à Temps Partagé (FNATTP) et fonctionnons en réseau avec les 25 associations membres. Nous travaillons également avec l'Apec et Pôle Emploi, dans le cadre notamment de l'accompagnement de jeunes au RSA.

Quel est le profil des salariés que vous accompagnez ?

Les candidats idéaux pour du temps partagé sont des personnes qualifiées qui ont une expérience confirmée et sont opérationnelles très rapidement.

Nous accompagnons ainsi beaucoup de « seniors », de 50 ans et plus, qui se retrouvent sans emploi et rencontrent de grandes difficultés à retrouver un poste à temps plein, mais aussi des femmes, de 35 à 45 ans qui ont des contraintes familiales et cherchent à concilier vie professionnelle et personnelle.

Travailler autrement, c'est mieux que de ne pas travailler du tout.

Certaines fonctions sont-elles plus recherchées que d'autres en temps partagé ?

Ce sont souvent des missions dans les ressources humaines, la finance et la gestion, ou encore la communication, mais certaines entreprises recherchent tout type de métiers.

Certains cadres cumulent plusieurs missions à temps partiel dans différentes entreprises, d'autres en profitent pour se

Interview

L'alternative des Compétences à Temps Partagé (CTP).

Echange avec Edouard Desouche, Président de l'association CTP 69.



mettre à leur compte en parallèle. Nous sommes dans l'ère du multi-salariat et de la pluriactivité !

« Recruter et travailler autrement : une nouvelle philosophie ! »

Pour en savoir plus : www.ctp69.org



Le chiffre

10 %

c'est l'estimation de la **part du travail à temps partagé** dans l'emploi en France.

Source : Bernard Anglèzi, Secrétaire Général de la FNATTP dans Le Monde du 18/04/2016.

La parité

50 %

d'**hommes et de femmes** concernés par ce statut.

Source : Baromètre 2015 du Travail à Temps Partagé.

La satisfaction

91 %

des salariés à temps partagé sont très **satisfaits de ce statut** et souhaitent le garder.

Source : Baromètre 2015 du Travail à Temps Partagé.

Les atouts

3

forces majeures pour les entreprises : **flexibilité expertise et coûts**

Source : Baromètre 2015 du Travail à Temps Partagé.



Rencontre avec Baptiste Dumas, fondateur et gérant.

Comment l'idée de créer cette structure vous est-elle venue ?

En 2009, après 10 années passées dans la sphère des politiques publiques liées au domaine de l'emploi, je souhaitais créer une société pour innover sur le champ du travail et de la création d'emplois. Il s'agissait d'explorer de nouvelles formes de travail garantissant stabilité du contrat de travail pour les collaborateurs et souplesse pour les entreprises clientes.

« Je souhaitais innover sur le champ du travail. »

Quelle est l'ambition de votre entreprise aujourd'hui ?

Notre ambition est de promouvoir le temps partagé et l'ETTP comme alternative fiable et durable à toutes les solutions d'externalisation. L'ETTP offre un modèle fondé sur le CDI qui apporte stabilité et confiance pour le salarié et souplesse pour les entreprises qui ont recours à nos services.

Notre ambition est de développer cette forme nouvelle d'emploi en nous appuyant sur des personnalités qui souhaitent devenir à nos côtés entrepreneurs de nouvelles formes de travail. Nous avons mis en place pour cela un processus de co-entrepreneuriat qui permet à des salariés de se lancer dans l'aventure de la création d'emplois sans trop de risques.

À la découverte d'une des premières ETTP françaises : SIRAC

Face à la précarisation du monde du travail, on assiste à un essor du « tous entrepreneurs ». Qu'en pensez-vous ?

Derrière cette société du « tous entrepreneurs », il y a en réalité un monde encore plus inégalitaire. Aujourd'hui, tous nos salariés sont en CDI, un cadre qui apporte paix et confiance et permet de construire sa vie, faire des projets dans la durée. Le choix du CDI répond à notre vision d'une société plus apaisée, moins violente, qui semble moins efficace sur le court terme mais qui s'avère plus humaine sur le long terme. Tout le monde n'a pas la possibilité ou la volonté de devenir son propre patron. A rebours du vent dominant actuel qui laisserait croire que le salariat n'a plus d'avenir, nous y croyons. Le CDI reste un cadre sécurisant et souple pour peu que la relation entre le salarié et l'employeur dépasse le lien de subordination pour une relation gagnante de part et d'autre.

« Nous croyons au salariat. »

Vous avez lancé en 2013 le service « Comptables sur Mesure ». Pourquoi ?

La demande de dirigeants de TPE nous a amenés à construire un service adapté de mise à disposition de salariés comptables, afin de répondre à leur besoin de personnel qualifié à temps très partiel. Ce service, conforme aux réglementations en vigueur, leur permet de bénéficier d'un salarié comptable expérimenté, et à même de faire le lien entre le dirigeant et son expert-comptable s'il en a un.

Ce service « à la carte », dédié aux TPE et PME, permet de réintroduire de l'humain

dans une activité où il y en a de moins en moins et de pratiquer des facturations adaptées à la taille de nos clients.

L'ETTP permet aux entreprises d'avoir recours à un comptable, comme si elle l'avait embauché en direct. Nous créons de l'emploi, car chaque nouveau client permet de stabiliser « un bout d'emploi » à temps partiel, dans un contrat qui peut être à temps plein. Il y a donc dans ce secteur un vivier très important de créations d'emplois.

Enfin, ce service permet aux entreprises qui ont un expert-comptable de maîtriser en interne la réalisation des tâches administratives et comptables « dans leurs murs ». Pour l'expert-comptable, cette organisation facilite sa mission car il a dans l'entreprise un comptable comme interlocuteur, sur qui il pourra s'appuyer.

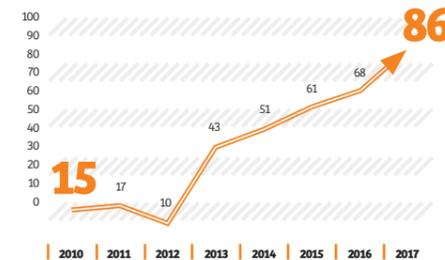
Selon vous, quel est l'avenir du temps partagé en France ?

Aujourd'hui, 95 % des entreprises françaises, soit plus de 3 millions d'entreprises, sont considérées comme des microentreprises, avec moins de 10 salariés. Le temps partiel est pour elles un moyen de se développer progressivement et sans prendre de risque. Depuis 2013, la loi impose une durée minimale de travail hebdomadaire de 24 heures par semaine. Autrement dit, une petite société qui souhaiterait embaucher un assistant administratif ou un comptable à mi-temps ne le peut pas... sauf dérogation ! L'entreprise de travail à temps partagé apporte la solution.

Nous sommes convaincus que la création d'emplois passera de plus en plus par notre capacité collective à innover sur le champ du travail.



Évolution du nombre de salariés SIRAC :



Les métiers les plus recrutés chez SIRAC :

30 %

Administratif, gestion, comptabilité

20 %

Gestionnaires FSE et agents techniques d'information médicale

15 %

Formation, insertion

15 %

Commercial et développement

Ils nous parlent de leur collaboration avec SIRAC.

Les clients :

Gérard Ginet, Président de l'Association SOLIHA Côte-d'Or.

« Après le départ de notre comptable, qui travaillait à temps partiel, nous avons essayé de la remplacer, mais nos démarches de recrutement n'ont pas été satisfaisantes.

Nous avons donc choisi de faire appel à SIRAC, pour disposer d'un comptable deux jours par semaine. Cette solution nous apporte une réelle souplesse, car ses heures chez nous sont ajustées en fonction de la charge de travail.

Si la légitimité des ETTP à placer des comptables est reconnue, nous serons ravis de poursuivre notre collaboration avec SIRAC, dont nous sommes très satisfaits. Ce modèle novateur mérite d'être encouragé ! »

Frédéric Doretti, Gérant de Proaxtel.

« J'ai fait appel à SIRAC pour créer un poste d'assistante de gestion. Nous sommes une petite structure et ne pouvions pas nous engager sur un temps plein. SIRAC m'a fait remplir un questionnaire pour cerner mon besoin, et m'a présenté une de ses salariées, avec qui ça a tout de suite fonctionné. Elle a commencé quatre heures par semaine, et a été opérationnelle tout de suite. Son rythme a ensuite évolué avec l'activité, elle est aujourd'hui à mi-temps, et je serai peut-être à même de l'embaucher directement dans quelques temps.

Ce que j'apprécie, c'est de ne pas gérer de paperasse administrative, je paie simplement ma facture en fin de mois. C'est très confortable. »

Les salariés :

Karine, Assistante de gestion.

« J'ai découvert SIRAC grâce à Pôle Emploi pour une mission de 10 heures par semaine. Ne pouvant travailler à plein temps pour des raisons personnelles, le temps partiel me convenait tout à fait. J'ai commencé à travailler quelques heures pour deux entreprises, puis l'une d'elle m'a recrutée en CDI pour une journée par semaine. Il y a un an, j'ai intégré une autre entreprise, pour 4 heures, puis 8 heures, et aujourd'hui 16 heures par semaine !

Pour s'épanouir en temps partagé, il faut de bonnes facultés d'adaptation et avoir une certaine expérience, afin de pouvoir construire son poste et s'imposer dans l'entreprise. Grâce à SIRAC, j'ai pu m'épanouir professionnellement malgré mes contraintes personnelles. C'est la solution qui convient à mon projet de vie. »

Laurence, une comptable qui aime bouger !

« Comptable dans une PME depuis plusieurs années à temps partiel, j'avais envie de découvrir autre chose et de compléter mon salaire. J'ai donc postulé auprès d'une ETTP pour des missions à temps partiel.

Aujourd'hui, j'ai trois employeurs, une PME et deux ETTP, pour un équivalent temps plein.

Pour les clients chez qui j'interviens, je fais vraiment partie de l'entreprise, je suis leur comptable.

Je suis très satisfaite de cette organisation, qui me permet de travailler avec de multiples interlocuteurs et de découvrir différents secteurs, c'est très riche. Par contre, il faut aimer bouger ! »

Débats :

L'enjeu de la mise à disposition de comptables pour les TPE / PME



La loi de 2005, dite Loi Dutreuil, créant les ETTP, a ouvert la possibilité de la mise à disposition de comptables à temps partiel dans les TPE/PME, impossible il y a encore 15 ans. Cette possibilité, encore peu connue, recèle pourtant un potentiel de création d'emplois très important. Ceci explique-t-il les résistances constatées sur le terrain par certains Conseils de l'Ordre des Experts-Comptables, qui utilisent le terrain des tribunaux pour empêcher le développement de ces nouvelles formes d'emplois ?

Les explications de Katia Montmayer, avocate en droit social.

Vous êtes spécialiste en droit social, que pensez-vous des ETTP ?

À sa création, l'objectif de ce nouveau statut était de permettre l'émergence de créations d'emplois dans le cadre d'une nouvelle forme d'emploi encore inexistante : le travail à temps partagé.

Il s'agissait alors d'une véritable innovation pour le marché de l'emploi. Un cadre qui n'existait pas dans la réglementation avant la loi de 2005.

Pouvez-vous nous en dire plus sur cette loi de 2005 ?

La mise à disposition de main d'œuvre a longtemps été un domaine réservé par la réglementation à l'intérim. Dans le cadre de l'intérim, le statut du salarié reste « précaire » et les missions du salarié ne sont pas suivies par un employeur unique.

La loi de 2005, en créant les ETTP, permet à ces entreprises de recruter du personnel permanent pour leur attribuer plusieurs missions auprès de différentes entreprises. La loi de

2005 pose un cadre très général, on pourrait même dire minimal, sans aucune restriction, ni aucune exclusion en terme d'activité, ce qui laisse un vaste champ des possibles.

Malgré leur intérêt, on compte très peu d'ETTP en France. Pourquoi ?

L'intérim était en monopole sur le marché du travail avant les différentes lois autorisant le groupement d'employeurs, le travail à temps partagé, le portage salarial. L'intérim

représente une véritable force économique. Même si le concept est différent, il faut oser se lancer dans une ETTP ! Créer une ETTP représente un risque, car les salariés sont recrutés en CDI. Les ETTP doivent donc trouver le bon équilibre entre l'offre et la demande pour pérenniser les emplois.

La mise à disposition par une ETTP d'un comptable auprès d'une entreprise est-elle possible ?

Une mission de comptable peut parfaitement être envisagée, comme dans le cadre de l'intérim, de même que d'autres fonctions support comme la gestion des ressources humaines ou la gestion financière.

Comment expliquez-vous qu'une ETTP ait pu être mise en cause par un Conseil de l'Ordre des Experts-Comptables ?

D'un point de vue juridique, la législation n'interdit aucunement la mise à disposition de comptables. Le travail d'un comptable ne peut s'assimiler aux prestations d'un expert-comptable.

La profession d'expert-comptable est réglementée, les missions qui sont exclusivement dévolues aux experts-comptables étant inscrites dans une ordonnance de 1945. L'expert-comptable est inscrit au Conseil de l'Ordre et est seul habilité à effectuer certaines opérations. Un comptable salarié d'une ETTP et en mission auprès d'une entreprise effectue le même travail que celui qu'effectuerait un comptable directement embauché par cette entreprise. Et pourtant, les entreprises qui emploient directement leur comptable ne sont pas mises en cause par l'Ordre des Experts-Comptables !

L'explication de l'émergence d'un conflit est peut-être à rechercher ailleurs, dans l'arrivée d'un nouvel

acteur économique sur un marché porteur.

Peut-on dire que les ETTP dérangent l'Ordre des Experts-Comptables ?

Je ne peux pas répondre au nom de l'Ordre des Experts-Comptables ! Disons que les ETTP, en restant sur l'exemple des comptables, peuvent répondre à des besoins de quelques heures de comptabilité pour des TPE, par exemple, qui ne peuvent recruter un comptable.

Certaines TPE peuvent ainsi être pleinement demandeuses et se rapprocher d'ETTP ayant dans leur personnel des comptables qualifiés. Cette mise à disposition doit bien naturellement se faire dans le respect de la réglementation.

Il ne s'agit pas de faire un amalgame avec le recours à un expert-comptable.

Alain Allègre, expert-comptable, répond à nos questions.

Quel est pour vous l'intérêt des ETTP ?

Les ETTP permettent aux entreprises de disposer de personnel qualifié et compétent. En tant que professionnel, c'est ce que j'estime être une priorité. Embaucher un salarié à travers une ETTP est donc très sécurisant. L'important, c'est la connaissance du métier.

Cette solution permet aussi de construire une relation durable, et une relation de confiance entre le salarié placé et l'entreprise, on n'est pas sur une simple mise à disposition de main

d'œuvre. C'est un vrai atout dans le domaine de la comptabilité par exemple.

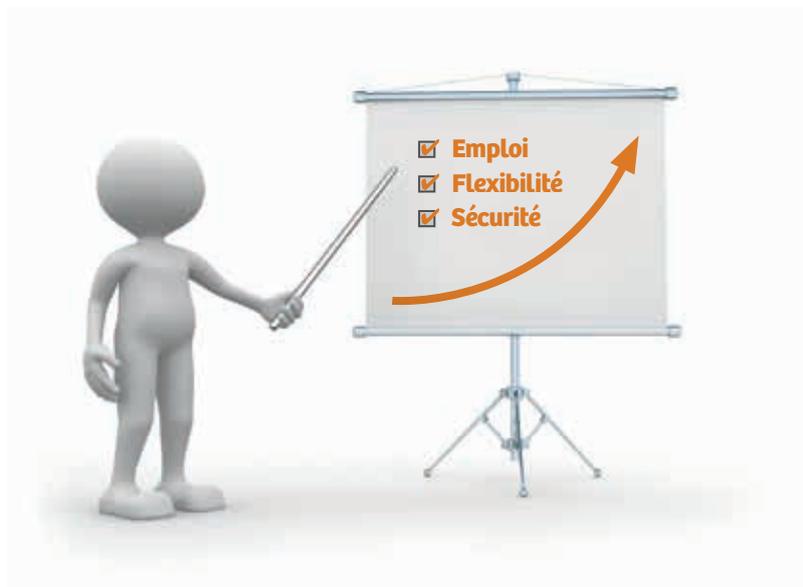
Justement, que pensez-vous du placement de comptables par les ETTP ?

Les agences d'intérim sont autorisées à placer des comptables dans les entreprises, alors pourquoi les ETTP ne le seraient-elles pas ? Je ne vois vraiment pas la différence ! Dans les deux cas, il s'agit d'une structure qui met à disposition un comptable dans une autre structure.



Dernière nouvelle

Récemment, en février 2017, une cour d'appel a confirmé la légalité de l'intervention de comptables, salariés d'une ETTP, auprès de ses entreprises clientes.



Emploi, flexibilité, sécurité: un modèle qui devrait avoir de l'avenir...

Comme en témoignent les différents articles et interviews de ce dossier, les Entreprises de Travail à Temps Partagé proposent aux entreprises et aux salariés une forme d'emploi gagnant/gagnant, qui fait rimer flexibilité et sécurité en matière d'emploi.

Cette forme, génératrice de nouveaux emplois, apporte aussi une réponse à ceux qui évoquent la fin du salariat

dans notre société, en offrant une alternative novatrice et intéressante au cadre classique du marché du travail.

Indiscutablement, l'ETTP est un moyen pour faire évoluer les mentalités, celles des employeurs comme celles des salariés sur l'emploi dans notre pays et ses évolutions au cœur de l'Europe et du monde.

Vous disposez maintenant d'un aperçu de ce statut et du temps partagé. Encore très peu développées en France, les ETTP gagnent à être connues et reconnues. Elles auront un bel avenir si les chefs d'entreprises apprennent à les utiliser, et si les salariés osent entrer avec confiance dans une nouvelle ère du monde du travail...



Pour aller plus loin, vous pouvez contacter :

Baptiste Dumas, fondateur et gérant de l'ETTP SIRAC au 06 25 15 75 20 • baptiste.dumas@sirac-model.fr ou
Marie-Françoise Pascal au 06 07 84 13 02 • marie.francoise.pascal@sirac-model.fr
SIRAC, 35 rue Hippolyte Kahn • 69100 Villeurbanne • 04 78 85 65 16