

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS

Un partenariat où les chefs d'entreprise et les salariés sont gagnants

Encore peu connu des chefs d'entreprise, le concept du groupement d'employeurs est pourtant très avantageux à la fois pour les employeurs, mais aussi pour les salariés.

Créé en mars 2014, le groupement d'employeurs Convergence peut s'enorgueillir d'un bilan des plus satisfaisants. Avec 30 entreprises adhérentes et 27 salariés en CDI (contrat à durée indéterminée), difficile en effet de dire que ce n'est pas une réussite pour sa première année d'existence.

Pourtant le groupement d'employeurs est un modèle économique encore insuffisamment connu malgré son efficacité. C'est un constat qu'a pu faire Marion Lassus, la directrice du groupement d'employeurs Convergence : « Les chefs d'entreprise sont encore trop dans un schéma j'embauche ou je n'embauche pas. Souvent l'employeur hésite à embaucher car il n'a pas besoin de quelqu'un à temps plein ou toute l'année. Et autant dire que ce n'est pas facile de recruter un salarié pour deux jours par semaine, même en CDI. »

Allier flexibilité et stabilité

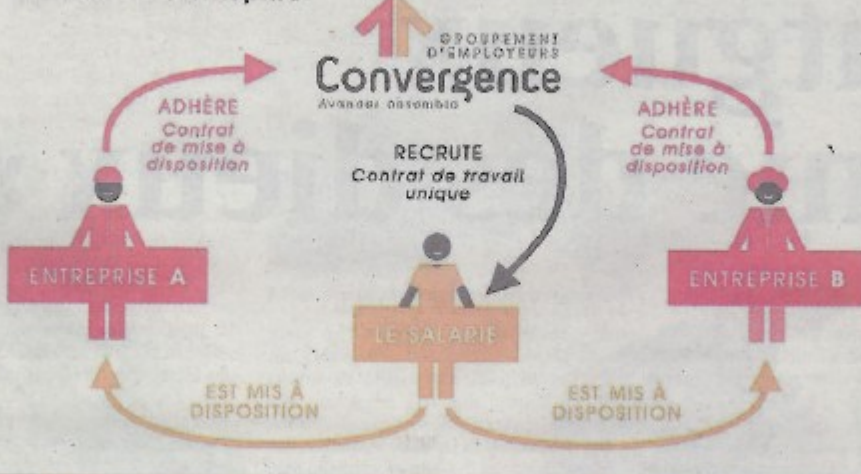
C'est donc en partant de ce constat que le club I3A réunissant les professionnels de l'agroalimentaire avait décidé de se réunir. À l'origine, il s'agissait de traiter en commun leur problème de recrutement saisonnier, une tradition dans l'Aube (moissons, vendanges, choucroute). Le club rencontre alors la directrice du groupement d'employeurs Cornoualia de Quimper, fort de 15 ans d'expérience.

Concrètement, un groupement d'employeurs se présente sous forme associative ou celle d'une Scop et regroupe des entreprises qui souhaitent mutualiser leurs compétences. « Le groupement d'employeurs allie à la fois les besoins de flexibilité des entreprises et la stabilité des salariés », explique Marion Lassus.

À première vue, l'idée peut paraître contradictoire : comment peut-on allier flexibilité et stabilité ? C'est le concept du temps partagé (voir ci-dessous). En fonction des besoins listés par les entreprises, le groupement d'em-

Comment ça marche ?

Une relation tripartite entre CONVERGENCE, le salarié et l'entreprise.



Le groupement d'employeurs permet de mettre à disposition des salariés à temps partagé entre les entreprises adhérentes.

« Chez nous, c'est du long terme [...]. On n'embauche pas quelqu'un qu'on ne gardera pas. »

Marion Lassus

ployeurs va créer un maillage. « Le maillage peut être saisonnier, c'est-à-dire qu'on n'a besoin de main-d'œuvre que pendant une période précise de l'année ou il peut être hebdomadaire, on a besoin de quelqu'un mais pas sur du temps plein. »

L'objectif : embaucher en CDI

Un vrai travail de dentellière précis et complexe réalisé par le groupement mais qui satisfait tout le monde. « L'idée, c'est vraiment le gagnant-gagnant. L'entreprise sait qu'elle va avoir un personnel fixe,

compétent et surtout fiable car embaucher un responsable qualité uniquement deux jours par semaine, c'est prendre le risque de voir le salarié partir dès qu'il aura trouvé mieux ou pire de ne voir personne candidater. Quant au salarié, il est assuré d'avoir un emploi régulier à temps plein et va donc rester. »

Car chez Convergence, l'idée c'est d'embaucher en CDI tout en évitant des casse-tête financiers et administratifs aux employeurs. En effet et c'est là l'autre point fort du concept du groupement d'employeurs, le salarié est celui du groupement et non des entreprises dans lesquelles il intervient, qui sont adhérentes du groupement. Celui-ci leur refacture ensuite les heures travaillées. Si le concept ressemble à s'y méprendre à de l'intérim, ne vous y fiez pourtant pas car les objectifs ne sont pas les mêmes, précise Marion Lassus : « Chez nous, c'est du long terme. On

ne vient pas nous voir pour un remplacement de congés maladie, ce n'est pas notre objectif. On n'embauche pas quelqu'un qu'on ne gardera pas. »

Facile alors d'imaginer la tâche colossale que représente la mise en place de chaque maillage. Il faut lister les besoins des entreprises, les rencontrer, échanger avec elles et ensuite trouver le salarié qui convienne et qui soit motivé et surtout capable de s'adapter : « Tout le monde ne peut pas travailler dans un groupement d'employeurs. Certaines personnes ont besoin de repères et d'autres aiment le changement. Les compétences techniques ne sont pas les seules suffisantes, le facteur humain aussi est très important. Mais, ça ne veut pas dire qu'une personne que nous ne recrutons pas est incompétente, mais juste qu'elle n'est pas faite pour ce modèle. »

STÉPHANIE MUNIER

3 QUESTIONS À



SERGE MINOREILLE
La Compostière de l'Aube, adhérent au groupement

« Un nouveau mode d'emploi »

► Vous connaissiez le principe du groupement d'employeurs ?

Oui, j'ai connu Convergence dès sa création et le concept m'a paru très intéressant car l'essentiel de notre travail, à La Compostière de l'Aube, se fait avec les beaux jours, j'emploie 6 personnes en équivalent temps plein toute l'année mais j'ai besoin de renforts saisonniers. Avant je prenais des étudiants en jobs d'été ou des intérimaires mais j'ai eu quelques déboires. Le recrutement, c'est un métier. Je me suis alors tourné vers Convergence car j'avais besoin de quelqu'un de compétent et d'efficace.

► Vous avez donc engagé votre premier employé via le groupement récemment ?

Oui, nous avons signé avec Tristan en juin dernier. Il travaillera 4 mois de l'année ici et les 8 autres mois dans une autre entreprise de l'agglomération. Certes, c'est un « intermittent » mais pour moi, il fait partie de mon personnel et il a pleinement sa place chez nous.

► Que vous a apporté le groupement d'employeurs ?

Une économie de temps ! J'ai gagné 15 jours de recrutement et j'ai évité des déconvenues. Ça m'apporte aussi une certaine sérénité et ce n'est pas rien. Et puis, vis-à-vis du salarié, c'est bien aussi parce qu'il est sûr d'avoir un emploi stable. C'est un nouveau mode d'emploi qui est très bien pour l'entreprise et qui est très positif sur le plan humain.