wallonie design

FOCUS

// Septembre 2014

PARTAGER DES TRAVAILLEURS POUR DES ENTREPRISES PLUS PERFORMANTES

Jobiris, Jobardent, Basic+, Vert'Emploi,... ces noms évoquent peut-être quelque chose pour vous. Leur point commun ? Ce sont des « groupements d'employeurs ». Ces asbl ou groupes d'intérêt économique mutualisent de la main d'œuvre. Autrement dit, ils mettent à la disposition des PME membres des travailleurs répondant à des besoins particuliers à temps partiel. Focus.

Les groupements d'employeurs, un nouveau type d'agence intérim ? Pas vraiment. Une alternative plus stable pour les travailleurs indépendants ? On s'en approche.

Composés d'au moins deux entreprises (sociétés commerciales, ASBL, indépendants, communes...), ces groupements mutualisent des travailleurs pour répondre à une demande ponctuelle : un graphiste pour la création et la gestion d'un site internet un jour par semaine, des ouvriers pour emballer des pralines avant les fêtes ou faire des glaces pendant l'été,…

L'outil convient particulièrement aux entreprises devant répondre à des exigences saisonnières ou qui ont besoin, à temps partiel, de compétences spécifiques.

UN SYSTEME WIN-WIN

Relativement simple, ce système permet à tous de s'y retrouver. Les employeurs disposent de professionnels à temps partiel et partagent, avec d'autres entreprises, les coûts inhérents à leur mise au travail et à leur formation. Rémunérés par le groupement d'employeurs, les employés divisent quant à eux leur temps de travail entre plusieurs entreprises. Avec un peu d'organisation et de flexibilité, ils trouvent dans ce système une certaine stabilité d'emploi. *« Mon agenda est bien ficelé. Je ne me suis jamais trompée d'adresse et je trouve cela chouette de travailler dans cinq entreprises différentes »,* confie Nathalie, infographiste en région namuroise. *« Les mentalités ne sont pas les mêmes, les patrons ont chacun leur personnalité. L'important, c'est que je peux travailler comme infographiste à temps plein. Cela me plaît. »*

Chaque collaboration entre un employé et une entreprise est fixée d'avance par le groupement d'employeurs qui sert de lien entre les deux et établit le contrat de travail. Côté administratif, on joue sur la simplicité : l'employé n'a qu'un seul employeur, le groupement, et l'entreprise ne paye qu'une facture à la fin du mois.

BIENTOT DES EMULES ?

Si le concept est encore peu connu en Belgique, il a permis, en France, de mettre 40.000 personnes au travail dans les domaines agricole, artistique et industriel, en 25 ans d'existence.
Une modification récente de la législation belge encadrant la création des groupements d'employeurs devrait le faire gagner en popularité chez nous. *« Jusqu'à présent, les groupements d'employeurs devaient trouver une occupation à temps plein et à durée indéterminée pour chaque travailleur, ce qui n'était pas forcément évident »*, explique Pierre Neuray, Président du Centre de Ressources pour les groupements d'employeurs de Wallonie ASBL. **Les Groupements pourront désormais engager tous types de travailleurs, qu'ils soient demandeurs d'emploi ou non et signer des contrats à durée indéterminée, à durée déterminée et/ou à temps partiel (avec un minium de 19 heures/semaine).**

Et pour parer la méconnaissance du dispositif, le **Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs de Wallonie (CRGEW)** s'emploie à en faire la promotion. *« Nous visons les réseaux : chambres de commerce, réseaux d'écoles,… Ils disposent en effet de bases de données et d'outils de communication, mais*

aussi de la légitimité nécessaire de par leur mission d'information et de services proposés à leurs membres», ajoute Pierre Neuray. Ce système de gestion de la main d'œuvre peut en effet s'appliquer à de nombreux domaines : la communication, le graphisme, le design, l'agriculture, l'industrie,… Les communes, les centres sportifs ou culturels, les asbl auraient également tout à gagner de cette mutualisation de leurs forces vives. Des écoles peuvent en effet se partager un comptable ; des clubs sportifs, des moniteurs et des coachs ; des théâtres, des menuisiers ou des costumiers,…

A l'heure où le design s'impose comme une plus-value dans tous les domaines entrepreneuriaux, les groupements d'employeurs pourraient permettre une réduction de coûts mais aussi d'engager une personne afin qu'elle dédie le temps passé chez vous à la mise en œuvre de compétences dont elle dispose et qui l'animent, sans perte de temps.

Fort de son expérience, le CRGEW peut, à la demande, encadrer la création des nouveaux groupements. *« Nous pouvons par exemple intervenir lors de la rédaction du règlement d'ordre intérieur du groupement ou dans la mise en place de ses outils de gestion »*. Autant de garanties de pérennisation.

ET VOUS, DESIGNERS ET ENTREPRENEURS?

Le dispositif convient-il aussi à l'entrepreneur actif dans le domaine du design ?

Bien sûr, puisqu'il lui permet de bénéficier de l'expertise d'un designer professionnel attentif à ses attentes et avec lequel il pourra créer une relation de confiance durable. Le tout en simplifiant les démarches administratives et en bénéficiant des aides à l'emploi. Il évite également de repasser par la case « recrutement » et « formation » à chaque nouvelle collaboration. Grâce aux groupements d'employeurs, la PME pourra également bénéficier d'un certain nombre de « fonctions d'appui » (comptable, informaticien,…) qui lui permettront de se professionnaliser.

Et le designer, qu'a-t-il à gagner ? Le dispositif lui donne une certaine stabilité d'emploi. Ce n'est pas tout. Ayant une bonne connaissance du client, il peut approfondir sa réflexion et rendre la collaboration plus riche et plus efficace.

Pour obtenir des informations sur la création d'un groupement d'employeurs :

Centre de Ressources pour les Groupements d'Employeurs de Wallonie (http://www.crgew.be/) ou le site « Groupements d'employeurs » (http://www.metp.be/).

Thérèse Dupont

CONCURRENCE ET CONFIDENTIALITÉ

La question de la confidentialité est légitime dès lors que plusieurs entreprises se partagent des travailleurs. Le CRGEW a trouvé un début de solution à cette difficulté. *« Avant d'accepter une nouvelle société dans un groupement, on demande l'avis des autres entreprises. Si elles acceptent d'intégrer une société du même secteur que d'autres déjà présentes dans le groupe, il va de soi qu'un même travailleur ne travaillera pas pour les sociétés concurrentes. Par ailleurs, l'employé est lié par contrat à des clauses de confidentialité »*, relève Pierre Neuray.