

TEMPS PARTAGÉ, ALLIEZ SOUPLESSE ET COMPETENCES

À une époque où le paysage professionnel est redéfini par l'impulsion des nouvelles générations et les défis posés suite à la pandémie, DC PILOT met en avant le concept innovant du temps partagé depuis 2010. L'objectif est de préparer et structurer les PME aux grands changements de notre époque, révolutionnant ainsi leur gestion et leur performance. Entre flexibilité et expertise, le temps partagé semble la Solution pour vos « compétences cadres » opérationnelles.

Informations Entreprise : Quels sont les principaux obstacles à l'adoption généralisée des directions à temps partagé dans les entreprises ?

Benoît Frey (Fondateur de DC PILOT) : Le temps partagé est inspiré par des pratiques agricoles historiques visant à partager entre plusieurs fermes les ressources humaines. Ce modèle s'est peu à peu développé dans le monde de l'entreprise depuis une vingtaine d'années, initialement sur les fonctions support comme les RH ou DAF, avant de s'étendre aux fonctions stratégiques et opérationnelles, entre autres dans le domaine de la direction commerciale.

Le passage à un modèle de direction à temps partagé dans ces fonctions critiques peut soulever des résistances, dues à une méconnaissance ou à des préjugés sur la capacité de création de valeur hors du cadre tradition-

nel permanent. Sa généralisation fait face à des obstacles tels que la résistance psychologique à déléguer des fonctions stratégiques et le management des équipes à des « externes », souvent par crainte de perdre le contrôle sur des aspects sensibles tels que le chiffre d'affaires, les relations client ou la gestion des marges.

Cependant, la crise du COVID-19 a été un catalyseur, révélant l'importance de la flexibilité et des compétences, indépendamment du format de contrat. La gestion du chômage partiel a notamment montré que les entreprises pouvaient fonctionner différemment, sans les contraintes administratives

habituelles. Le temps partagé permet ainsi d'avoir accès à des compétences de haut niveau à temps et budget maîtrisés.

De plus, la nouvelle génération sur le marché du travail, notamment la Génération Y, montre une tendance à la mobilité et à la diversité de carrière, remettant en question la pertinence du modèle salarial traditionnel comme unique méthode de fidélisation.

I.E : Pourriez-vous expliquer les distinctions fondamentales entre le temps partagé et le management de transition ?

Benoît Frey : La principale différence entre le temps partagé et le management de transition réside dans leur champ d'application et leur mode d'intervention.

Le temps partagé s'adresse principalement aux start-up, TPE et PME, où les professionnels interviennent avec une régularité souvent hebdomadaire, partageant leur temps entre plusieurs entreprises à proximité. Ils contribuent de façon continue et durable. Souvent basé à moins d'une heure ou 100 km de distance de chaque société, cela favorise ainsi l'équilibre entre vie professionnelle et personnelle, mais aussi le taux de service et le modèle économique.

Le management de transition cible surtout les grandes entreprises et les ETI, et intervient dans des situations nécessitant une présence temporaire mais à temps plein,

Bio Express Benoît Frey

Diplômé en Commerce et Marketing International à l'ISEG, je commence ma carrière en tant que Responsable de Secteur d'un groupe industriel américain, MTD. Avec une forte volonté de m'orienter vers les services et le management je rejoins le groupe COMPASS et sa branche distribution automatique, SELECTA, en tant que Chef des Ventes (BtoB). Puis après plus de 6 ans d'engagement dans un grand groupe international, je suis chargé de la création de la Direction Commerciale et Marketing pour une belle PME alsacienne (25 M€ de C.A.) ayant pour cible les marchés publics sur les aménagements extérieurs.

Ainsi après 15 années de développement et management commercial sur des activités variées je crée DC PILOT, La Direction Commerciale Partagée, en 2010, afin de pouvoir soutenir concrètement les PME et PMI dans leur organisation et développement commercial.

Benoît Frey et Sylviane Metz, co-fondateur de Pilot Groupe



souvent en raison de circonstances spécifiques telles qu'un remplacement dû à un arrêt maladie, un licenciement ou un rachat/fusion.

I.E : Quels sont les avantages principaux du modèle de direction à temps partagé pour les PME ?

Benoit Frey : Premièrement, il offre l'accès à des compétences spécialisées qui ont choisi de dédier leur expertise à des PME, favorisant ainsi une proximité et une réactivité accrues. Ces professionnels apportent non seulement leur savoir-faire acquis dans de grandes structures mais adaptent également leur intervention selon les besoins évolutifs de l'entreprise cliente.

En effet, la flexibilité est un atout majeur du temps partagé. Un dirigeant peut, par exemple, requérir les services d'un « Dir Co » une journée par semaine, puis ajuster cette demande en fonction de l'évolution de son entreprise. Cette élasticité répond parfaitement aux fluctuations du marché et aux objectifs spécifiques de chaque structure, garantissant ainsi un contrôle budgétaire optimal et une gestion sur mesure des ressources humaines.

Par ailleurs, ce modèle réduit considérablement les risques et les coûts associés au recrutement traditionnel, souvent long et onéreux, sans parler des incertitudes liées à la pérennité de l'emploi du salarié, ou d'un départ. Le temps partagé élimine également les potentiels litiges prud'homaux, offrant une tranquillité d'esprit non négligeable au chef d'entreprise.

Enfin, il est crucial de noter que nos clients n'achètent pas seulement une compétence individuelle mais bénéficient également de l'ensemble de notre réseau et de notre savoir-faire collectif. Que ce soit pour une expertise en industrie ou en services, nos clients ont accès à un réservoir diversifié de compétences, grâce à une équipe interconnectée qui partage méthodes, outils et processus éprouvés pour garantir une intégration et une opérationnalité efficaces et rapides.

I.E : Pouvez-vous détailler les principaux piliers sur lesquels repose votre méthode d'intervention ?

Benoit Frey : Nos interventions sont organisées autour de cinq piliers de compétence qui structurent notre approche auprès de tous nos clients.

Le premier pilier concerne la stratégie, selon le secteur d'activité concerné. Nous nous attachons à élaborer avec le dirigeant une vision stratégique claire et adaptée à ses objectifs.

Le deuxième pilier repose sur l'optimisation

de l'organisation des ressources de l'entreprise pour optimiser l'efficacité et améliorer l'expérience client. Cela peut impliquer de redéployer les ressources pour concentrer les efforts sur des actions ciblées, en fonction des besoins spécifiques de l'entreprise et du coût associé à chaque type de ressource. Ensuite, nous travaillons sur la compétence, le troisième pilier, qui inclut la formation continue des équipes, le recrutement de nouveaux talents, ainsi que la mise en place de systèmes de rémunération et de motivation adaptés. Ce point est crucial pour s'assurer que l'entreprise dispose des compétences nécessaires pour atteindre ses objectifs stratégiques.

Le quatrième pilier concerne la mise en œuvre des actions opérationnelles. Cela inclut l'exécution des plans d'actions, avec des indicateurs de performance clairs pour suivre l'évolution et l'impact de ces actions. L'adoption de nouveaux outils numériques pour la gestion des compétences et des performances est souvent une composante essentielle.

Enfin, le cinquième pilier se concentre sur le support opérationnel, en garantissant que toutes les fonctions support, comme la communication interne et externe, les outils marketing et autres, sont optimisées pour soutenir efficacement l'activité principale de l'entreprise.

I.E : Comment DC PILOT soutient-il les dirigeants dans l'élaboration de leur stratégie ? Quelles sont les valeurs qui vous font avancer ?

Benoit Frey : Notre mission consiste également à assurer le bien-être du dirigeant. Souvent, ces derniers font face à des défis qu'ils ne peuvent partager avec leur équipe ou leur partenaire financier. Notre rôle est ainsi de fournir un soutien confidentiel et stratégique, permettant au dirigeant de s'élever au-dessus des opérations quotidiennes pour envisager l'avenir avec clarté.

En somme, la gestion du changement dans une organisation représente un véritable défi, particulièrement pour un dirigeant ancré, comme ses équipes, dans des pratiques depuis des années. L'intervention d'une ressource externe, avec une perspective enrichie par des expériences variées dans différentes structures, apporte une légitimité et une capacité de communication essentielles pour piloter efficacement le changement.

De plus, notre action s'inscrit dans une démarche socio-économique ambitieuse visant à stimuler la croissance des entreprises françaises. En améliorant leur performance, nous favorisons leur développement et leur structuration, contribuant ainsi à la création d'emplois et à l'amélioration du bien-être sociétal. La performance se traduit par une



Et demain

Cela fait bientôt 15 ans que Benoit Frey œuvre et opère au développement et promotion du temps partagé, spécifiquement sur la compétence Direction Commerciale, avec DC PILOT.

7 années de terrain et d'opérations et puis 7 années au développement et structuration de DC PILOT FRANCE, sur le territoire national.

Il est temps et légitime maintenant de déployer l'expérience et expertise acquises dans cette solution de prestations de services haut de gamme sur toutes les compétences d'un Comité de Direction, utiles à toutes les entreprises de France. Il me fallait LA rencontre et les compétences adaptées et complémentaires, pour lancer PILOT Groupe.

La rencontre initiale avec Sylviane METZ date de 2017. Ancienne Directrice Générale de PME et experte digital et datas, ils se retrouvent professionnellement en 2023 et s'accordent sur ce projet commun et ambitieux. Depuis début 2024, ils travaillent à la structuration et au lancement de PILOT Groupe, que vous découvrirez très prochainement.

PILOT groupe, c'est demain 9 compétences et expertises clés pour toutes les entreprises de France : Direction Commerciale, DRH, DAF, DSI, Direction Marketing et Digitale, Direction Qualité-Sécurité-Environnement, Direction Technique et Industrielle, Direction Achats et Logistique, ou encore la Direction Générale et Transformation.

A chacune leurs équipes, mais toujours basé sur le partage des expertises marchés ou techniques pour chaque métier. Et enfin, et surtout une vraie dynamique de groupe et de compétences complémentaires, au service du développement des entreprises de France.

augmentation des capacités d'investissement des entreprises, pour l'expansion de leurs infrastructures et le recrutement de talents, renforçant notre impact sur l'économie nationale.

Notre engagement va ainsi au-delà du conseil managérial ; il est question d'esprit d'équipe et de partage, une notion de transversalité des compétences et une exigence d'excellence opérationnelle.