

Etre porté pour entreprendre

Ils seraient désormais plus de 35 000 à avoir opté pour le free-lance sans risque. En s'adossant à des sociétés de portage qui optimisent leur projet d'indépendance et leur souhait d'un statut salarié. Un mouvement qui s'amplifie à la mesure des nouveaux besoins humains des entreprises.

PAR NATHALIE MALATERRE



Qu'est-ce que le portage salarial ?

Un système qui allie indépendance professionnelle et salariat. Le portage salarial permet d'être rémunéré en salaire lors même qu'on effectue une activité qui aurait dû être facturée en honoraires. Via l'hébergement auprès d'une société qui se constitue en interface administrative. Le portage salarial permet d'exercer son activité en solo sans créer d'entreprise puisqu'on s'appuie sur une société pour être rémunéré. Il nécessite trois intervenants : le porté, la société d'hébergement et l'entreprise cliente. Laquelle paie la mission du porté en honoraires auprès de la société de portage qui les transforme en

salaires. Le portage salarial concerne des prestations intellectuelles et de conseils. Accomplies sous forme de missions ponctuelles. Actuellement la gamme des activités s'élargit.

Quels sont les principaux avantages ?

Le portage salarial propose liberté de rythme de travail et autonomie. Le porté étant maître de son temps et de son organisation. Du choix de ses missions également. Il permet également de « se concentrer sur son cœur de métier et d'entreprendre l'esprit libre parce que délesté des questions administratives » comme le souligne

Guillaume Cairou de Didaxis. L'activité est de fait simplifiée puisque « les gestions administrative, sociale, comptable, fiscale et juridique sont prises en charge par la société qui héberge » précise Serge Gouin de Jobavous.

Le portage salarial ne réclame aucun investissement de départ et fait bénéficier le porté de la couverture sociale des salariés et des droits Assedic. A noter qu'il n'y a pas de recrutement : c'est le porté qui choisit l'entreprise qui va le salarier.

Après entretiens préalables évidemment. La société de portage se laissant le droit de sélectionner le candidat qui apportera le plus à son réseau. Une valeur ajoutée que le porté ne doit pas omettre de considérer avant d'arrêter son choix. Pour une entreprise, le portage salarial répond à ses besoins de flexibilité et d'externalisation en réduisant massivement les coûts salariaux. Le porté reviendrait 30 à 35 % moins cher qu'un intérimaire... La formule a donc un certain avenir.

Petite histoire d'un statut alternatif.

1985, une association de cadres au chômage cherche une solution alternative pour reclasser les siens. L'idée d'une société d'« hébergement » ou de « refacturation », à l'image des « umbrella companies » anglaises, germe des réflexions de ce groupe. Le concept est opérationnel en 1986 lorsque est créée la première structure. Si pendant dix ans il reste relativement confidentiel, les besoins de plus en plus accrus des entreprises en matière de flexibilité des ressources humaines favorisent l'essor du marché. Aujourd'hui les estimations du nombre de sociétés et autres associations proposant du portage varient de 250 à 400 ! Deux à trois fleurissent chaque mois. Une partie d'entre elles est affiliée à l'un des trois syndicats professionnels : le SeNPS, le FeNPS ou l'UNPS. Des organisations qui donnent parfois l'impression d'une véritable cacophonie sur la définition d'un statut qui manifestement se cherche encore ! Bien qu'à l'été 2005 le législateur ait tenté de tirer l'affaire au clair en énonçant de premières réglementations. Tout en usant de la périphrase « travail à temps partagé » puisque le terme de « portage salarial » est une marque déposée. Depuis mars 2006 un Observatoire Paritaire du Portage Salarial (OPPS) a été mis en place sur l'initiative de syndicats de salariés et du SeNPS. Son objectif est de faire le point sur les pratiques, d'être force de proposition et de devenir le principal interlocuteur des pouvoirs publics.

ILLICO CONSULTING :

« Repenser complètement sa façon de travailler »

Réactifs et souples : telles sont les caractéristiques du cabinet de portage salarial au nom si évocateur de rapidité. Implanté d'abord à Paris puis récemment à Bordeaux, le cabinet s'adresse à des consultants de l'hexagone et d'ailleurs.

DES PROFILS VARIÉS

S'adapter au marché de l'emploi, travailler en toute liberté avec un statut de salariat : c'est ainsi qu'Illico Consulting définit les avantages de l'hébergement salarial aux indépendants, notamment aux cadres « quinquénaires » mais aussi aux retraités et aux consultants plus jeunes qui les sollicitent.

Illico Consulting, c'est aussi trois associés « seniors » convaincus que le portage salarial, en s'adressant à un très large public, deviendra une véritable alternative. Le cabinet s'adresse ainsi à des profils issus de la finance



Richard LEROY.

ou de l'informatique mais sa particularité est d'être l'un des rares, si non le premier, interlocuteurs des professionnels des activités physiques et sportives ou encore des urbanistes !

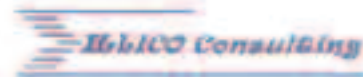
EVOLUER AVEC LES PORTÉS

Aujourd'hui l'effectif du cabinet est réparti en France et à l'étranger, notamment en

Suisse et aux Pays-Bas. Parmi ses références, de grandes multinationales comme DANONE, ou encore de grandes entreprises Publiques.

Illico Consulting intervient essentiellement dans la mise en place d'un environnement administratif mais dispose aussi d'un numéro d'affiliation dans le cadre de la Formation Continue.

Si sa croissance annuelle de 25 % laisse présager de belles perspectives de développement, le cabinet préfère maintenir des ambitions conformes à sa structure pour suivre sérieusement l'évolution des entreprises et des portés qui lui font confiance.



CONTACT

www.illicoconsulting.com