

“
**TOUT SAVOIR SUR LE
PORTAGE SALARIAL**”



ÉDITION
2018

**LE LIVRE BLANC
DU PORTAGE SALARIAL**

(Après la nouvelle convention collective)

Sommaire

Sommaire	2
I. Qu'est-ce que le portage salarial ?.....	3
a. Les avantages du portage pour les experts autonomes.....	6
b. Les avantages du portage pour les entreprises	6
c. Portage salarial ou auto entrepreneur ?.....	5
d. La formation : clé de la réussite du portage salarial.....	6
II. Le portage salarial : le symbole d'un marché du travail en mutation.....	10
III. ITG, 1 ^{er} Groupe de portage salarial en France.....	14
IV. Les autres ressources sur le portage salarial	19
a. Sites internet.....	19
b. Réseaux sociaux	19

I. Qu'est-ce que le portage salarial ?

Le portage salarial est **une forme d'emploi innovante pour les cadres, à mi-chemin entre le travail salarié et une activité d'indépendant**. Il est défini dans l'ordonnance adoptée par le Gouvernement le 2 avril 2015 comme l'ensemble organisé constitué par : « D'une part, la relation entre une entreprise dénommée « entreprise de portage salarial » effectuant une prestation au profit d'une entreprise cliente, qui donne lieu à la conclusion d'un contrat commercial de prestation de portage salarial ; d'autre part, le contrat de travail conclu entre l'entreprise de portage salarial et un salarié désigné comme étant le « salarié porté », lequel est rémunéré par cette entreprise. » (art. L.1254-1 du Code du travail).

Apparu dans les années 1980 au sein de l'association des anciens d'une grande école de commerce, le portage salarial permettait à d'anciens élèves disponibles sur le marché de l'emploi d'intervenir dans des entreprises pour des missions ponctuelles de conseil. Il s'est ensuite développé principalement au profit de

cadres et de seniors confrontés à un licenciement **pour offrir une alternative à la sortie pure et simple de l'entreprise**.

Ce statut émerge en France dans un contexte de transition économique et d'évolution profonde du marché du travail. **A cet égard, l'ordonnance adoptée par le Gouvernement le 2 avril 2015 permettra aux entreprises de toutes les branches d'y recourir dans un cadre sécurisé tant pour les salariés que les entreprises.**

« Dans un marché du travail en pleine mutation, le portage salarial, plus qu'un statut, est un formidable vecteur de responsabilisation et d'autonomie des cadres. Cette nouvelle forme d'emploi est précisément à la convergence d'une aspiration des cadres à plus d'autonomie et d'un besoin de souplesse qui s'impose aux entreprises. C'est une passerelle efficace entre le monde classique du salariat et la logique de l'entrepreneur. »

Patrick Levy-Waitz, Président d'ITG

Le portage salarial s'adresse à des experts et prestataires qui souhaitent exercer de façon sécurisée et autonome.

Les dispositions issues de la loi du 25 juin 2008 ont été précisées par l'ordonnance adoptée par le gouvernement le 2 avril 2015 qui réserve le portage aux experts autonomes, **afin de garantir que les salariés portés disposent d'un niveau de qualification tel qu'il s'accompagne nécessairement d'une autonomie dans la négociation** de la prestation avec le client et dans l'exécution de celle-ci. **Le porté facture des missions en honoraires et perçoit ses rémunérations en salaires**, en conservant le statut de salarié et en bénéficiant d'un accompagnement et de formations.

L'ordonnance adoptée par le gouvernement le 2 avril 2015 prévoit :

- **une rémunération minimale de 75% du plafond de la sécu soit 2452 €**
- **un recours à des CDD à objet défini d'une durée de 3 ans, ou à des CDI.**

Elle prévoit aussi pour les entreprises de portage une **obligation de garantie financière** (à l'instar des entreprises de travail temporaire) dont le montant a été fixé par le décret n°2015-1886 du 30 décembre 2015, ainsi qu'**une obligation d'accompagnement et des formations pour les portés**.

La nouvelle convention collective du portage salarial

Le 7 décembre 2016, les partenaires sociaux se réunissaient pour la première fois en commission mixte paritaire dans le but d'ouvrir la négociation d'une convention collective propre au portage salarial. Moins de 4 mois plus tard, le PEPS (syndicat des Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial), signe un accord historique avec les partenaires sociaux (CFE-CGC, CFDT, CFTC, FO et CGT), officialisant la création de la convention collective du portage salarial.

Cet événement revêt un caractère exceptionnel et cela pour deux raisons :

- Le contexte est à la réduction du nombre de branches professionnelles. Il en existe aujourd'hui plus de 700, et l'objectif est d'en réduire le nombre à 200 d'ici 3 ans.
- Obtenir un accord unanime en moins de 4 mois, alors que la négociation d'une convention collective prend généralement entre 18 et 24 mois, est une première en France.

Une prouesse qui est en réalité le fruit d'un dialogue social constructif et innovant, initié depuis 2006 au sein de l'OPPS (Observatoire Paritaire du Portage salarial).

Radhia AMIRAT, Directrice Générale d'ITG qui a été l'un des acteurs des négociations, se félicite de cet accord :

« Ce sont près de 10 années de dialogue et de travail avec les syndicats de salariés qui ont permis d'aller vite et d'aboutir à un texte équilibré. Nous pouvons être fiers d'avoir obtenu une signature à l'unanimité qui démontre l'efficacité de la nouvelle branche ».

Cette convention répond à un besoin d'utilité sociale et clarifie l'ordonnance du 2 avril 2015 en allant dans le sens de l'ouverture du portage et de sa sécurisation, des valeurs chères à ITG.

1. Elargissement des profils éligibles au portage salarial

L'autonomie professionnelle et la liberté du salarié porté dans le choix et la recherche de sa clientèle restent les critères déterminant pour exercer une activité en portage salarial.

Le niveau de qualification a été précisé en conséquence avec au minimum une qualification de niveau III (bac +2), ou d'une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité.

La rémunération mensuelle minimum a été revue pour être portée à 2000€ net environ, ouvrant ainsi clairement le portage à un plus grand nombre de personnes autonomes, et permettant également de répondre aux écarts de rémunération constatés entre l'Île de France et les autres régions.

2. Renforcement de la sécurisation des parcours

La grande nouveauté de cette convention est la mise en place d'une réserve utilisable par le salarié en CDI en cas de période d'inactivité. D'un montant égal à 10% du salaire de base de la dernière mission, elle est constituée sur le compte d'activité, dans le but de sécuriser le développement et la recherche de nouvelles missions.

Une mesure collective a également été mise en place avec la création d'un fond de mutualisation (0,3% de la masse salariale) visant spécifiquement à sécuriser le parcours des portés, inclus dans une enveloppe globale de 1,6 % dédiée à la formation. L'objectif et le fonctionnement de ce fond seront précisés dans le cadre d'un accord de méthode qui sera rédigé dans les mois à venir.

« Cette convention collective et son extension prochaine illustrent la prise de conscience, par tous les acteurs, de l'enjeu que représente le développement des nouvelles formes d'emploi. », déclare Radhia AMIRAT.

L'extension de la convention collective par l'arrêté du 28 avril 2017 permet une entrée en vigueur le 1^{er} juillet 2017 avec plusieurs des thèmes à compléter.



CONVENTION COLLECTIVE DU PORTAGE SALARIAL : QU'EST-CE QUI CHANGE ?

Les syndicats et le patronat représenté par Patrick Levy-Waitz, président du groupe ITG et Vice-Président du Peps, viennent de signer à l'unanimité la convention collective du portage salarial.



NOUS DÉCRYPTONS, POUR VOUS, LES CHANGEMENTS INDUITS PAR CETTE NOUVELLE RÉGLEMENTATION :

Date d'entrée en application :
1^{er} juillet 2017

AVANT APRÈS

Application de la CC du conseil et des bureaux d'études (Syntec)

Une convention collective propre au portage salarial **qui tient compte des spécificités de ce statut singulier et de sa pleine reconnaissance.**



Des profils cadres essentiellement

Un élargissement des profils éligibles au portage salarial
Toute personne possédant une qualification professionnelle de **niveau III** (Bac +2) ou justifiant de **3 années d'expérience** dans un domaine d'expertise peut devenir entrepreneur en portage salarial.



Des classifications en fonction des métiers

L'apparition de deux profils de portés :

Moins de 3 ans d'ancienneté dans l'activité de portage salarial

Statut Cadre ou non cadre
Rémunération minimum* (équivalent temps plein) : 70% plafond mensuel de Sécurité Sociale, soit environ **2500€ brut** soit environ **2000€ net**

A compter de 3 ans d'ancienneté dans l'activité de portage salarial

Statut Cadre
Rémunération minimum* (équivalent temps plein) : 75% plafond mensuel de Sécurité Sociale, soit environ **2700€ brut**, soit environ **2100€ net**

*** LA RÉMUNÉRATION COMPREND :**
Le salaire conventionnel (salaire de base + indemnité apport d'affaires + congés payés)
La réserve financière de 10% et les indemnités de fin de contrat



L'autonomie et l'alternance de périodes travaillées et non travaillées n'étaient pas prise en compte

L'apparition d'une **réserve financière** équivalente à **10% du salaire**
Elle a pour vocation de pallier à la baisse substantielle de rémunération, voire son absence, et de permettre de sécuriser le développement lors des périodes d'inactivité.



L'accompagnement dépendait souvent de la taille de l'entreprise de portage salarial.

L'accent mis sur la **Formation Professionnelle** et l'**accompagnement** à la réalisation de son projet professionnel
Pas de changement de cotisation mais **0,3%** de la formation affecté à un fond mutualisé en vue de favoriser la **sécurisation des parcours professionnels.**



Le minimum de temps de travail était fixé, sauf dérogation, à 24h / semaine.

La possibilité de travailler à temps partiel **sans minimum d'heures**



a. Les avantages du portage pour les experts autonomes

- **L'autonomie** dans la définition et l'accomplissement de sa mission vis-à-vis de la société cliente ;
- Un **gain de temps dans le traitement administratif, juridique, fiscal et comptable** lié à l'activité d'indépendant ou de freelance ;
- La conservation/acquisition des **avantages liés au statut de salarié**, qui lui permet de « signer un CDI » et de continuer à cotiser à l'assurance chômage et aux régimes de retraites.
- Le bénéfice de **l'accompagnement et de la formation** assurés par l'entreprise, qui assure aussi le suivi du bon déroulement de la mission ;
- La **possibilité d'explorer de nouvelles opportunités d'emploi ou de tester ses capacités à entreprendre** : le statut de porté offrant la possibilité de changer d'activité rapidement en toute sécurité.

« Il faut bien voir que passer d'une posture de salarié à celle de consultant, c'est un changement identitaire essentiel et marquant.

Au début de mon activité, j'avais des sueurs froides car lorsqu'on mène une activité autonome, le salaire ne tombe pas à la fin du mois comme dans le salariat classique, mais il est fonction de l'activité facturée. C'est une difficulté à gérer.. Ces angoisses se sont levées au fur et à mesure que je conclusais des contrats, qui venaient confirmer mon choix de métier et construire mon salaire. Les doutes se lèvent au bout de la première année environ, quand on a accepté de n'avoir qu'une visibilité à trois mois devant soi. Il faut vraiment l'assumer, cela exige un important travail sur soi. »

Yves S., ingénieur, consultant ITG et coach professionnel indépendant



b. Les avantages du portage pour les entreprises

- Un **outil efficace et approprié aux besoins de souplesse des entreprises** en matière de gestion des ressources humaines ;
- Un moyen de **centrer ses coûts fixes sur son activité cœur de métier** tout en gardant une forte réactivité pour répondre à des besoins occasionnels de diversification.
- La capacité à disposer **d'équipes projets pluridisciplinaires** pour une mission à forte valeur ajoutée pour l'entreprise **sans la marge prise par les cabinets de conseil classiques**.
- Contrairement aux experts qui sont indépendants et souvent isolés, les portés sont **accompagnés et formés**, ce qui accroît leur employabilité et garantit une capacité à s'intégrer dans les équipes de l'entreprise.

Le cas d'une société recourant à des consultants portés par ITG

La société « S » est réputée sur un marché d'équipements lourds où les projets sont nombreux et diversifiés mais font peser sur son activité des risques qui, s'ils ne sont pas correctement anticipés, peuvent mettre en danger sa rentabilité.

Dans ces métiers où la part d'ingénierie est prépondérante, toutes les catégories d'experts ne sont pas nécessairement requises pour chaque projet. S'il est d'importance stratégique de disposer en permanence des principales expertises, certaines ne sont utiles que pour quelques projets.

Aussi la société « S » gagne-t-elle à faire appel à ITG pour ces ressources qui pour elle, bien qu'importantes, restent marginales. Elle s'évite ainsi de supporter les intermissions qui pèseront tout autant sur ses coûts que sur le moral de l'expert. Ce dernier quant à lui, trouvera des missions complémentaires grâce au fait qu'ITG est référencé par plusieurs entreprises susceptibles de l'insérer dans leurs projets.

c. Portage salarial ou auto entrepreneur ?

Le Gouvernement a récemment réformé le régime de l'autoentrepreneur. Conçu comme un tremplin vers la création d'entreprise, l'auto entrepreneuriat présente certains avantages en termes de simplicité de gestion (notamment pour le mécanisme de TVA).

Toutefois, les experts qualifiés en transition ou reconversion professionnelle et qui souhaitent développer une activité de conseil sont confrontés, avec l'auto entrepreneuriat à des limites structurelles majeures :

- Dans les activités de services, le chiffre d'affaires d'un autoentrepreneur ne peut excéder les 33 100 euros soit 2 758 euros par mois sur l'année civile.
- Il ne permet pas de protection sociale afférente au régime, l'auto entrepreneur ne bénéficiant que de la protection de base fournie par le RSI (Régime Social des Indépendants).

Par ailleurs, l'autoentrepreneur est privé de nombreux éléments de garantie commerciale comme les besoins d'assurer un crédit client, d'avancer des charges de protection sociale, d'assumer le risque de responsabilité civile professionnelle ne peuvent être satisfaits avec le régime de l'auto entrepreneur.

De son côté, le portage salarial, par sa souplesse et la sécurité qu'il procure, combine les avantages du salariat et ceux de l'autonomie entrepreneuriale.

Trois avantages principaux peuvent ainsi être relevés :

- Le bénéfice d'une protection sociale identique à celle d'un salarié,
- La facturation, l'encaissement et les déclarations sociales qui sont prises en charge par l'entreprise de portage salarial, ce qui permet au cadre de se consacrer exclusivement au développement de son activité,
- La conservation pour le porté de la maîtrise de la négociation de ses missions et de son autonomie face aux clients.

La société de portage salarial reverse au salarié porté un salaire, s'acquitte des cotisations sociales auprès des URSSAF et autres caisses (retraites, formation, etc.) et se rémunère en prélevant une part de frais de gestion qui s'évalue entre 6 et 12% du chiffre d'affaires.

En comparaison avec l'auto entrepreneur, le salarié porté percevra un salaire net d'environ 50% de son chiffre d'affaires. Ses revenus pourront atteindre jusqu'à 65% si on inclut ses remboursements de frais professionnels et la participation à un plan d'épargne entreprise (PEE, accordée dans des sociétés établies comme ITG).

Le cas d'une société recourant à des consultants portés par ITG

Le départ en retraite de collaborateurs peut être dans certains cas vécu comme une rupture de la part de l'entreprise qui détient des technologies propres et forme ses collaborateurs sur la durée. C'est le cas de l'entreprise « R » qui est leader international dans un domaine particulièrement sensible.

Ses experts seniors sont tout à la fois la mémoire de l'entreprise et le cœur de son savoir-faire. Même, si les départs ont été anticipés, la formation des plus

jeunes nécessite un tutorat prolongé qui ne cadre que rarement avec les dates de départ des seniors.

Pour éviter les risques liés au statut d'auto-entrepreneur, l'entreprise passe un accord avec ITG qui sécurise et organise le processus. Les tuteurs sont formés par un spécialiste mis à disposition par ITG puis, ils sont portés le temps de leur mission.

Ainsi la transmission peut-elle se faire dans les meilleures conditions de sécurité, de souplesse et d'efficacité pour répondre à cet impératif stratégique.

d. La formation : clé de la réussite du portage salarial

L'accompagnement et la formation du porté sont cruciaux pour assurer une transition professionnelle de qualité.

On ne devient pas entrepreneur du jour au lendemain ; il faut développer ses capacités, prendre son destin en main, et élaborer un réseau. Les prestations d'accompagnement et de formation que proposent les entreprises de portage aux portés sont de teneur très variable. **Le sérieux d'une entreprise se vérifie donc dans les parcours proposés à ses portés** afin de leur permettre soit de trouver une nouvelle activité professionnelle, soit de développer leur activité autonome.

Cet accompagnement conditionne autant l'acceptabilité par les partenaires sociaux de cette forme d'emploi innovante, que son efficacité en tant qu'outil de sécurisation des parcours professionnel.

« L'apport d'ITG, c'est le cycle de formation, qui est génial. J'ai compris les trois axes stratégiques : la recommandation ; l'expertise ; l'écoute. J'ai appliqué cela et ce fut capital pour moi. Ensuite, j'ai continué avec des formations plus détaillées car très rapidement j'ai compris l'intérêt de bénéficier des modules proposés pour apprendre mon nouveau métier.

Puis, le club des formateurs m'a permis de rencontrer d'autres personnes qui vivent les mêmes situations que moi. C'est un lieu d'échanges qui permet de partager des difficultés et de trouver des solutions : cela redonne le moral, fournit de nombreux trucs et astuces et c'est rassurant de parler à des pairs. »

Yves S., ingénieur, consultant ITG et coach professionnel indépendant

La réussite économique de ce secteur témoigne de son adéquation aux défis actuels du marché de l'emploi

L'activité de portage salarial a connu une forte croissance depuis les années 2000. Une étude de 2007 portant sur une soixantaine d'entreprises de portage fait état d'une croissance de 11% entre 2001 et 2002 et de 33% de 2002 à 2003. La croissance de l'activité s'est ensuite stabilisée à un niveau moyen de (6)% en France.

Le portage salarial apporte une réponse moderne aux enjeux de transition et de reconversion professionnelle et **représente en cela un gisement d'emplois considérable.** La France compte environ **50 000 personnes en portage salarial**, alors que le potentiel d'emploi de ce secteur est estimé à **200 000 personnes.** Cette nouvelle forme d'emploi est particulièrement développée en Suède et au Royaume-Uni.

Les perspectives de croissance du secteur du portage salarial reposent :

- **Sur un nombre croissant d'experts qui sont contraints de trouver une solution alternative au salariat classique ;**
- **Sur l'aspiration de certains ayant un besoin d'autonomie** à un moment particulier de leur vie, mais aussi sur l'aspiration de certains salariés à devenir maîtres de leur trajectoire professionnelle.
- Enfin, sur l'intérêt de plus en plus de jeunes diplômés pour cette nouvelle forme d'emploi qui leur permet de développer un projet professionnel en toute autonomie, tout en bénéficiant d'un contrat de travail en portage salarial.

« Nous faisons en sorte de permettre à chaque personne qui s'adresse à nous de devenir un consultant. Aujourd'hui déjà nous leur apportons une gamme de solutions pour leur activité des plus basiques comme la paye, le contrat de travail en portage salarial ou les cotisations et référencement, jusqu'aux plus élaborés comme la mise à disposition de salles, la confection de leur site internet ou la rédaction de leur plaquette commerciale en passant par la réponse que nous apportons à leurs besoins de formation.

Demain, la gamme de services que nous offrons à nos consultants aura vocation à s'élargir : speed dating, mise à disposition de lieux, appui aux stratégies commerciales, casting, pour répondre aux appels d'offres, CVthèque dédiée voire certification des consultants. »

Radhia Amirat , Directrice Générale d'ITG

« Je suis arrivée dans le sud-ouest de la France en raison d'une nouvelle mutation de mon mari. Mon idée avait bien mûri et je voulais finalement me mettre à mon compte. En 2005, je fais donc le choix du portage salarial et d'ITG, en me souvenant de la journée de présentation à laquelle j'avais assisté. Le principe du portage me plaisait car je ne suis pas entrepreneur dans l'âme. C'était pour moi une alternative au salariat classique avec l'autonomie en plus.»

Véronique S., ingénieur, consultante ITG en accompagnement du changement et coach

« Après un parcours de 15 années en entreprise dans des fonctions à vocation commerciale à un haut niveau de responsabilités, sur des marchés de prescription et intervenant en management d'équipes de vente, j'ai préparé ma transition professionnelle en me formant au coaching. J'avais une réelle volonté de changer et ai suivi un cycle de formation d'une année.

Avec mes premières missions s'est posé le choix du statut, le plus facile à mettre en place a été le mode du portage salarial. ITG, dans les 48 heures, avec simplicité m'a proposé un contrat de travail en portage salarial.

Les choses se gèrent facilement, ITG s'occupe de l'administratif, du juridique et du social. Je suis libre et disponible pour mes clients, opérationnel, je suis résolument le plus possible dans l'action de mes missions. Je me considère comme indépendant pour le choix de mes missions, de mes clients et gère mon activité au travers de la société de portage salarial ITG qui me donne la sécurité de sa gestion et l'efficacité structurelle qu'elle me procure comme entre autre le N° de formateur, indispensable à tout formateur. »

Erik B., Consultant ITG, Expert en management, développement commercial et négociation

Le portage salarial en Europe

Plusieurs pays européens de traditions juridiques très différentes tels que la Suède, la Norvège, les Pays-Bas, le Royaume-Uni ou l'Italie ont adopté des statuts similaires à celui du portage salarial.

Il remporte un vif succès et constitue un vivier d'emplois important en particulier au Royaume-Uni, où le portage salarial s'adresse certes à un public plus large que celui des cadres. On y recense plus de 300 000 salariés portés et 150 *Umbrella Companies* réalisant un



chiffre d'affaires moyen de 37,7 millions d'euros (contre 3,52 millions d'euros en France).¹

En Suède, le portage salarial existe sous une forme voisine, mais qui se distingue dans la pratique par une taille plus réduite des entreprises de portage, lesquelles accompagnent en moyenne seulement 8 consultants. Ce dispositif y est principalement conçu comme un moyen d'expérimenter un projet d'entreprise avant le lancement d'une société indépendante.

¹ Fredrik Arvas, *Umbrella Companies in Europe – a study on their growth behaviors and job-creation*, Henley Business School, novembre 2011

II. Le portage salarial : le symbole d'un marché du travail en mutation

Le marché du travail, au début du XXIème siècle, n'est plus celui des Trente glorieuses et encore moins celui de l'ère fordiste. Les entreprises, confrontées au renouvellement permanent de leur secteur économique, ont désormais besoin d'une plus grande souplesse dans la gestion de leurs ressources humaines. Ceci s'est traduit par une moindre linéarité des carrières des cadres, mais n'est pas forcément synonyme d'une plus grande précarité, à condition que ceux-ci profitent de ces périodes pour développer leur autonomie en recherchant des missions ponctuelles dans un cadre formateur et sûr. La possibilité d'avoir des phases d'activité autonome, grâce au portage salarial, est pour eux un bon moyen de vivre ces transitions professionnelles et de renforcer leurs parcours.

Les nouvelles formes d'emploi, dont fait partie le portage salarial, ont en commun de concilier une réelle soif de liberté et d'autonomie des individus dans la sphère professionnelle, et un besoin de protection et de sécurité associé à ce risque.

Parmi les cadres, cet outil répond aux aspirations de populations très diverses : le cadre en reconversion professionnelle, le senior qui souhaite poursuivre sa carrière, les femmes reprenant une activité professionnelle et les jeunes qui ne souhaitent plus s'engager durablement.

La consécration de cette nouvelle forme d'emploi illustre une révolution profonde du marché du travail.

Désormais consacré et encadré, le portage salarial illustre l'émergence d'une flexi-sécurité à la française

L'ordonnance adoptée par le gouvernement le 2 avril 2015 est considérée **comme un pas majeur vers une « flexi-sécurité à la française » et comme un symbole de la réussite du dialogue social.**

L'extension de l'accord de juin 2010 relatif au portage salarial constitue **un pas décisif dans la même direction.** Le fait qu'il ait été soutenu par un plus grand nombre de partenaires sociaux que l'ANI² renforce d'ailleurs sa portée.

L'ordonnance parachève **l'encadrement juridique du portage salarial** prévu par la loi du 25 juin 2008 de modernisation du marché du travail et **sécurise ainsi le recours à ce dispositif par les entreprises du portage, les experts autonomes et les entreprises clientes.**

« L'ordonnance démontre qu'il existe une voie entre le conservatisme de ceux qui prônent le statu quo et la précarisation qui est trop souvent présentée comme une solution au chômage en France.

C'est le meilleur signe que le marché du travail est en mouvement. »

Patrick Levy-Waitz, Président d'ITG

² Membres de la commission paritaire ayant émis un avis favorable à l'extension de l'accord de branche par arrêté du ministre du travail : CGT, CFDT, CFTC, CFE-CGC, PRISME (pour le compte du MEDEF).

Cet encadrement était d'autant plus nécessaire que les entreprises ont de plus en plus recours à des prestations intellectuelles extérieures et que les cadres notamment doivent être mis en mesure d'exercer, eux aussi toujours davantage, leur activité de manière autonome.

En effet, dans une économie de la connaissance, où le management par projet s'impose, les experts peuvent ainsi saisir l'opportunité de transformer les phases de reconversion professionnelle en occasions de valoriser leur expertise.

De leur côté, les entreprises qui recourent à des consultants extérieurs s'attachent les services de collaborateurs d'un haut niveau d'expertise pour une mission de conseil, d'audit ou encore de formation.

« Mon souhait était de reprendre un poste salarié. Pourtant l'idée a fait son chemin, j'ai rencontré des consultants extérieurs et ils m'ont parlé de leur métier. Cela me correspondait bien. A partir de là, je me suis demandé quelle pouvait être la meilleure structure pour m'installer. (...) Le portage salarial, dont on m'a parlé ensuite, m'est apparu comme une approche intéressante. Il me permettait de me focaliser sur le développement de mon business sans perdre de temps avec les tâches de back-office. »

Yves S., ingénieur, consultant ITG et coach professionnel indépendant

« En 1983, les lois Auroux ont permis au travail temporaire de connaître un essor considérable. Auparavant, le travail temporaire existait dans un cadre assez flou. Aujourd'hui, nous pouvons considérer que le portage salarial est à mon sens la première profession nouvelle à s'être auto-organisée en ayant dans ses gènes la négociation collective. »

André Martinie*, Président du PEPS (Syndicat des Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial).

* *Le nouvel Economiste*, « Le portage salarial, recession proof », 31/01/2013.

Par exemple, lors de la création d'une activité nouvelle dont la pérennité est incertaine, le recours à des compétences extérieures permet à des entreprises qui ne pourraient faire des embauches supplémentaires de limiter les charges fixes de personnel tout en bénéficiant d'un savoir-faire dont elles ne disposent pas forcément en interne.

Dans ce contexte, le portage salarial est un outil qui répond à un besoin du marché du travail moderne. ITG, le groupe leader du portage salarial en France, revendique ainsi 20 000 entreprises et organisations qui ont eu recours aux prestations de ses consultants.

Les formes d'emploi qui répondent à la soif d'autonomie et au besoin de sécurité ont vocation à se développer

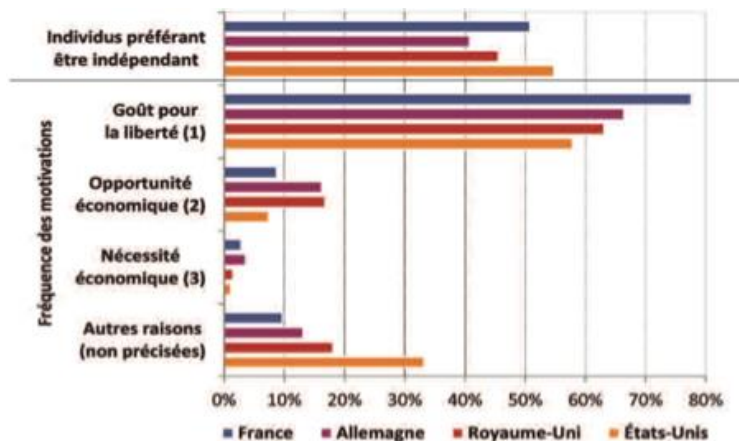
Dans son étude du 25 octobre 2012, le Centre d'analyse stratégique³ met en évidence que *« depuis une dizaine d'années, la création d'entreprises a fortement progressé en France, passant d'environ 210 000 unités par an au début des années 2000 à 330 000 en 2008 pour atteindre 550 000 en 2011, sous l'effet notamment de la mise en place du statut d'autoentrepreneur en 2009. »* Il commente cette évolution en avançant qu'elle *« suggère un dynamisme sans précédent de l'esprit d'entreprendre en France et est présentée comme un élément clé pour la croissance économique. »* Cette étude documente par ailleurs **l'aspiration paradoxale des**

Français à la liberté que permet le statut d'indépendant et à la sécurité que procure celui de salarié.

Cette mutation se fait aussi sentir au sein des entreprises, où la performance et la motivation des collaborateurs seront de plus en plus liées au développement de leur autonomie et de leur responsabilisation.

³ Note d'analyse du Centre d'analyse stratégique, octobre 2012, n°296, « L'entrepreneuriat en France. Volet 1 : mythes et réalités en comparaison internationale. »

Préférences pour le statut d'indépendant et principales motivations associées



Source : Note d'analyse du Centre d'analyse stratégique, octobre 2012, n°296, données Eurobaromètre

« La société civile est en fait en avance sur le droit dans son souhait de "travailler autrement" à condition de savoir lui démontrer qu'autonomie n'est pas synonyme de précarité. A terme, nous souhaitons développer l'accompagnement réalisé par ITG à tous les consultants et experts indépendants en quête de sécurité, quels que soient leur statut.

Structurer ce secteur c'est offrir aux politiques de l'emploi un formidable relai de croissance exploitant des gisements d'emploi sous évalués et sous utilisés aujourd'hui mais aussi offrir des opportunités nouvelles à »

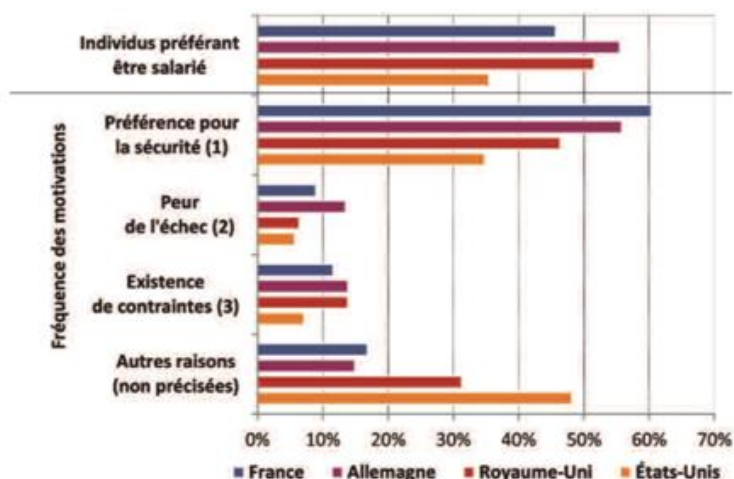
Patrick Levy-Waitz, Président d'ITG

On ne peut plus prétendre retrouver le plein emploi en s'en tenant à une vision classique de l'emploi réduit au salariat dans l'entreprise traditionnelle

Ce serait faire l'impasse sur la révolution du travail qui se déroule devant nous et passer à côté d'une partie importante de la solution Pour lutter contre le chômage, il faut se battre sur tous les plans et intégrer tous les statuts qui participent de l'activité des travailleurs : salariés permanents, intérimaire, créateurs et repreneurs d'entreprises, auto-entrepreneurs, cadres portés.

Pour les seniors, le portage salarial est un moyen dynamique de retrouver un emploi. S'ils choisissent une activité autonome en portage salarial, leur expérience n'est plus un handicap, mais un capital qu'ils peuvent mettre à profit auprès de leurs clients, tout en continuant à valider des semestres d'emploi salarié pour leurs retraites.

Préférences pour le statut de salarié et principales motivations associées



Source : Note d'analyse du Centre d'analyse stratégique, octobre 2012, n°296, données Eurobaromètre

Le portage salarial accompagne l'évolution actuelle de la relation salariale vers un mode plus collaboratif que hiérarchique

La notion d'ordre hiérarchique, dans l'entreprise, s'estompe progressivement au profit de notions comme celle des « objectifs partagés ». Le cadre pilote davantage sa carrière et sa trajectoire professionnelle qu'à l'époque de l'employeur unique. **Par conséquent, il devient « l'entrepreneur de lui-même ».** Cela implique que la relation contractuelle de travail est en train de s'équilibrer, à l'instar de la mutation managériale observée dans l'industrie, où l'organisation taylorienne est remplacée par le Lean et les cercles de qualité.

Juridiquement, au cœur de la forme particulière de contrat civil qu'est le contrat de travail, il y a la relation hiérarchique employeur-employé. Or,



dans bien des situations de travail, celle-ci n'est plus adaptée au contexte et à la forme que prennent nos relations sociales. Parmi les populations de cadres, dans le conseil notamment, la relation professionnelle employeur-salarié s'assimile davantage à une relation entre donneur d'ordre et prestataire.

Outre le travail des cadres, celui des intérimaires offre aussi un exemple de ces évolutions de comportement. **Parmi les 660 000 intérimaires, 10% d'entre eux ont choisi ce statut pour rester maîtres de leurs carrières** – en disposant de contrats de travail mais en n'étant pas attaché à un employeur ou des missions uniques.

III. ITG, 1^{er} Groupe de portage salarial en France

Créé en 1996, ITG est le premier groupe de portage salarial en France avec plus de **4 000 consultants** qui ont choisi d'être autonomes tout en conservant un statut de salariés. Depuis sa création, ITG a permis à 12 000 personnes d'être accompagnées pendant leur phase de transition professionnelle.

Actif sur l'ensemble du territoire à travers ses 16 directions régionales, ITG est le leader du portage salarial en France avec **20% de part de marché** et un **chiffre d'affaires de 90 millions d'euros**.

ITG accompagne la transition et la reconversion professionnelle des cadres et favorise leur autonomie en développant des passerelles qui facilitent l'accès à une nouvelle forme d'emploi, combinant les avantages du salariat et ceux de l'entrepreneuriat. Concrètement, en l'accueillant comme porté, ITG permet au consultant d'exercer son **activité** en toute **autonomie** en lui « épargnant » le traitement administratif lié à l'activité d'indépendant et, surtout, de conserver tous les avantages liés au **statut de salarié**.

Ainsi, pendant cette phase de transition, ITG fournit au salarié porté toute une série de services support (gestion commerciale, financière, comptable et juridique), mais surtout un **parcours unique et personnalisé de formation et de développement de ses compétences professionnelles**.

Par sa taille, son large réseau d'entreprises clientes, sa politique active de formation interne

et la densité de son service d'accompagnement des consultants portés, ITG offre les meilleures conditions pour que le consultant réussisse sa transition professionnelle et s'épanouisse tant professionnellement que personnellement.

Depuis sa création, ITG s'est engagé avec les partenaires sociaux, dans un travail de normalisation, de moralisation et d'harmonisation des pratiques, afin de sécuriser le parcours des consultants qui se voient ainsi reconnaître un véritable statut salarié. ITG a été la première société signataire d'un accord d'entreprise avec un syndicat, la CFDT, dès avril 2004.

Le secteur du portage salarial en France

Le marché du portage salarial est estimé à **600 millions d'euros pour environ 30 000 consultants et experts** en portage salarial travaillant actuellement sur le marché français et à **40 000 le nombre d'entreprises qui ont fait appel à des salariés sous contrat de portage**.

Depuis le milieu des années 90, le marché a connu une croissance moyenne annuelle de 6%. En 2015 et 2016, sa croissance a été de 15%. !

Qui sont les salariés portés par ITG ?

ITG accueille un nombre croissant de personnes choisissant volontairement le portage pour exercer leur activité de manière pérenne :

➤ **Des entrepreneurs** qui souhaitent tester, valider leur projet par la pratique, concentrer leurs efforts sur le développement de leur clientèle pour s'immatriculer dans les meilleures conditions le moment venu ;

➤ **Des indépendants** (en profession libérale, consultants, artistes, etc.) qui désirent mobiliser entièrement leurs compétences pour satisfaire au mieux leurs clients, gagner du temps sur leurs formalités comptables, juridiques, administratives et accéder à une protection sociale ;

➤ **Des pré-retraités ou retraités** qui désirent continuer d'exercer leur métier auprès de clients ou de leur ancien employeur... L'offre multi-conseil d'ITG leur permet de reprendre ou poursuivre une activité salariée après un licenciement ou une retraite qu'ils ne souhaitent pas encore vivre à plein temps.

➤ **Des femmes** qui trouvent dans l'autonomie professionnelle un équilibre entre vie professionnelle et privée, mais aussi la possibilité d'exprimer pleinement leur potentiel et d'être rémunérées en conséquence sans être confrontées au fameux « plafond de verre ». La population féminine-cadre chez ITG demeure supérieure à celle de la moyenne des entreprises. Elles représentent la moitié des consultants ITG âgés de 35 à 45 ans et 40 % des consultants.

➤ **Des jeunes diplômés** disposant d'une ou plusieurs missions qui leur permettraient d'acquérir une expérience pour valoriser leur C.V ou lancer leur projet de création d'entreprise.

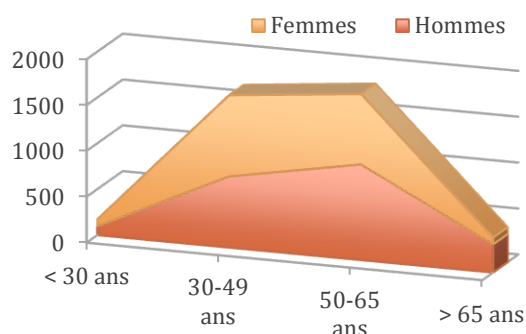
Chaque année, le Groupe recrute plus de 1100 nouveaux candidats en transition professionnelle.

« En huit ans de portage salarial avec ITG, j'ai pu construire ma clientèle en région parisienne et en province. J'ai bénéficié du soutien de pairs. J'ai renforcé toutes les composantes de mon métier et suis convaincue qu'il n'y a pas de raison que mon activité ne fonctionne pas.

Désormais, je sais faire la prospection commerciale, répondre aux besoins, les faire s'exprimer, et il n'y a pas de raison de ne pas être confiante. Je reste en portage volontairement, même dans la durée. Pourtant, au départ, j'avais un profil programmé pour être salarié et il m'a fallu du temps pour accepter l'inconfort de l'incertitude du futur. »

Véronique S., ingénieur, consultante ITG en accompagnement du changement et coach

La pyramide des âges chez ITG (données 2016)



Aujourd'hui, les deux extrémités de la pyramide des âges se renforcent avec :

- **Des jeunes hautement qualifiés** qui ont acquis une première expérience expriment une forte envie d'autonomie et viennent chez ITG pour la mettre en pratique ;
- **De jeunes retraités** qui veulent poursuivre une activité professionnelle retrouvent, avec le portage salarial, l'opportunité d'améliorer leurs revenus.

Quelles sont les entreprises qui recourent aux services de salariés portés par ITG ?

ITG sert plus de 17 000 clients (entreprises de toutes tailles, établissements publics, collectivités territoriales, etc.) qui font appel directement à un ou plusieurs de ses experts et consultants sur une même mission.

L'environnement de ces organisations évolue rapidement. Les modes de gestion des ressources humaines, et la recomposition du marché de l'emploi avec les départs massifs à la retraite s'accompagnent depuis quelques années du recours fréquent des entreprises au management par projet ainsi qu'aux services achats, y compris pour le choix de consultants et de prestations intellectuelles.

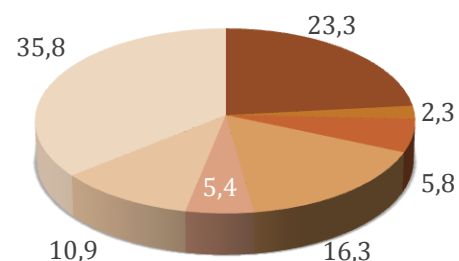
Des domaines d'expertise des consultants d'ITG très variés

« En 2009, par le biais du fonds de formation d'ITG, j'ai suivi une spécialisation qui m'a permis de donner un tournant à mon activité professionnelle. J'interviens maintenant dans le domaine de la santé au travail.

Derrière les discours sur la qualité de vie et le bien-être des salariés, se jouent des enjeux complexes : l'obligation de sécurité de l'employeur, le climat social, la productivité qui se dégrade quand les conditions de travail se détériorent etc. Il faut bien connaître son sujet pour répondre aux besoins pas toujours exprimés. »

Hélène L., 39 ans, ancienne consultante ITG, psychologue spécialisée en santé au travail

Répartition par secteur des entreprises ayant recours aux salariés portés par ITG



- Industrie : 23,3%
- Chimie-Pétrole : 2,3%
- Pharma-Santé : 5,8%
- Informatique : 16,3%
- Commerce, Parfum, Luxe : 5,4%
- Services ENT et collectivités : 10,9%
- Fonctions transverses : 35,8%

L'accompagnement et la formation des consultants portés sont au cœur de la réussite d'ITG

Passer du statut de salarié à celui de professionnel autonome est un pas considérable, qui exige un changement de posture et un apprentissage de réflexes nouveaux.

Le succès d'ITG est dû à **l'intensité et à la qualité de ses services d'accompagnement et de formation des consultants.**

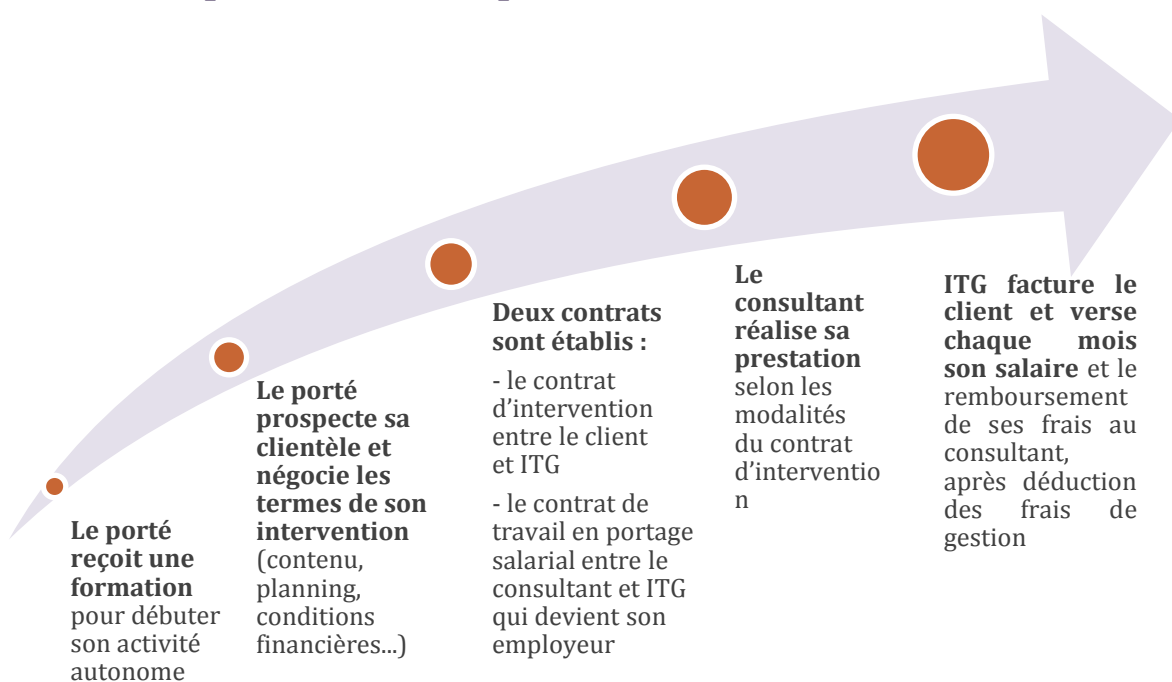
Depuis 1998, des cycles de formation spécialement conçus pour faciliter le passage de la posture de salarié à celle de consultant autonome (qui sera capable, par lui-même, de trouver ses missions)

constitue une des clés du lien entre ITG et ses consultants.

Cette politique de formation a été renforcée par la conclusion d'un partenariat avec le leader européen du E-learning, *Cross Knowledge*.

Le dynamisme de cette politique de formation permet ainsi à ITG de réaliser chaque année **800 journées de formation auprès de 300 consultants.** Elle propose également des ateliers de recherche de mission ainsi qu'une plateforme de communication internet.

ITG assure une gestion de l'activité transparente dynamique et sécurisée pour le salarié porté



« Le portage salarial, c'est ma deuxième vie professionnelle, une nouvelle aventure dans un chemin d'autonomie qui est fabuleux et que je ne regrette pas du tout. C'est l'histoire d'une relation humaine entre ma société de portage et moi. Ce n'est pas une boîte aux lettres, c'est une vraie relation, quelque chose qui entretient un lien humain entre les personnes. »

Véronique S., ingénieur, consultante ITG en accompagnement du changement et coach

Le consultant porté conclut un contrat de travail en portage salarial avec l'une des entités d'ITG

Les consultants ITG sont recrutés par l'une des sociétés du groupe en fonction de leur spécialité:

- ITG: experts techniques et fonctionnels
- ITG Consultants : prestataires et les domaines des RH
- ITG formation : formateurs
- ITG Conseil SI : spécialistes des nouvelles technologies
- ITG Construction : études et diagnostics
- Montgomery Conseil : dirigeants

Dès le début de son activité, le consultant signe un contrat de travail en portage salarial à temps partiel. Le choix du type de contrat est alors fixé en fonction des projets des consultants :

- Le contrat sera à durée déterminée pour des missions ponctuelles ou venant en complément d'une autre activité ;
- Et il sera à durée indéterminée pour les consultants pleinement engagés dans leur activité autonome.

ITG garantit les droits de ses salariés consultants

Les consultants ITG bénéficient de la protection sociale et des avantages liés au statut de salarié :

- Un salaire minimum conventionnel dès le premier jour d'activité ;
- Une assurance pour l'exercice de leurs missions ;
- Une retraite complémentaire ;
- Le remboursement des frais de mission ;
- Une prise en charge des frais d'équipement professionnel ;
- Une autorisation d'activité délivrée par les autorités administratives.

ITG propose des services et une garantie financière inégalés

Les services financiers proposés par ITG sont inégalés sur le marché, allant bien au-delà de ce qu'impose la récente réglementation :

- Pour se mettre en conformité avec le décret du n°2015-1886 du 30 décembre 2015 fixant la garantie financière des entreprises de portage salarial à 8% de la masse salariale, ITG a fait le choix de la sécurité en cautionnant 100% du montant de cette garantie en banque, soit plus de 3M€ bloqués pour garantir les salaires des portés. Une sécurisation qui va bien au-delà des recommandations du PEPS

qui n'impose que 4% seulement du montant de la caution bloqués en banque) ;

- Un Plan Epargne Entreprise (PEE) pour gérer son épargne via notre partenaire Amundi ;
- Une mutuelle avantageuse : après étude des différentes propositions dont celle du PEPS, ITG a choisi une mutuelle spécifique chez AXA pour les tarifs et les garanties obtenus, notamment en matière de remboursement des consultants chez des médecins non adhérents au CAS qui sera de 500% au lieu de 100%.

ITG propose aux consultants également de solides services d'accueil et de gestion

Afin de faciliter la gestion et le développement de son activité, chaque consultant dispose :

- d'une assistante et de conseillers dédiés ainsi que d'un directeur référent pour toute question sortant de la gestion quotidienne ;
- d'un site extranet pour suivre son activité, sa facturation et sa trésorerie ;
- d'une demi-journée d'information sur la gestion de son compte d'activité ;
- de bureaux pour assurer ses rendez-vous et de cartes de visite aux couleurs d'ITG.

ITG offre enfin à ses consultants les avantages d'un puissant réseau

Leader du marché du portage salarial, ITG permet d'intégrer une entreprise forte de 3000 consultants actifs et de 17000 clients ce qui fait bénéficier de :

- L'accès au portail d'offres de missions « www.missionneo.fr » qui met en relation avec des entreprises en recherche d'experts pour des missions ponctuelles dans des domaines variés ;
- Plusieurs clubs regroupant d'autres consultants ouverts sur des expertises où des marchés et des missions y sont proposés toutes les semaines (environ 1 000 par an) ;
- Des « espaces initiatives » qui étendent le réseau des consultants parmi leurs pairs chez ITG et multiplie les opportunités pour eux de création de synergies.



Le Portage Salarial

IV. Les autres ressources sur le portage salarial

a. Sites internet

- www.itg.fr
- www.leportagesalarial.com
- www.itg-entreprises.fr
- www.acpi.fr

b. Réseaux sociaux

- <https://fr.linkedin.com/company/itg-groupe>
- <https://www.facebook.com/ITGgroupe>
- <https://twitter.com/itggroupe>

Contact

ITG

18 rue de la Ville-L'Évêque
75008 Paris
01 44 69 80 40