

Stratégie RH	Relations Écoles	Recrutement	Formation	Rémunération	Santé & Social	International	Logiciels RH	Cabinets conseil RH	Agences RH
Carrière RH	Actualité RH	Agenda RH	Tribunes	TV/Vidéo	Blogs RH	Librairie	Sites emploi	Cabinets de recrutement	Annuaire

Accueil >> Le DRH acteur de l'innovation sociale grâce au portage ? Par Daniel Pardo

- Publicité
- Sélection formations
- Vendre et négocier par téléphone
 - Formation pratique à l'audit interne
 - Finance pour non-financiers
 - Pratiquer l'audit qualité système et/ou processus
 - Techniques de vente - Niveau 1

Consultez le guide des professionnels des ressources humaines



- Articles les plus lus
- Comment le SIRH remet en cause la fonction RH ?
 - Vive l'ubérisation de la formation ! Par Stéphane Diebold
 - Cloud et SaaS n'ont pas tué le « On Premise »
 - Pourquoi 1 recrutement sur 2 est un échec à 18 mois ? Par David Bernard
 - Le DRH acteur de l'innovation sociale grâce au portage ? Par Daniel Pardo

Le DRH acteur de l'innovation sociale grâce au portage ? Par Daniel Pardo

Publié le 12/06/2015



Les DRH en avaient rêvé, l'ordonnance du 2 avril 2015* sur la régulation de l'activité de portage salarial l'a fait. Vous pouvez désormais initier le changement en mettant en place des solutions innovantes. Focus sur les opportunités réelles visant à fluidifier le marché du travail en France.

Souplesse, agilité, flexibilité, réactivité. Ces termes sont incontournables lorsqu'on parle du renouveau de l'entreprise du 21^e siècle. Celle-ci a en effet plus que jamais besoin de repenser son organisation du travail et d'envisager le thème récurrent de l'emploi sous un prisme nouveau qui introduit dans l'organisation les nouvelles formes de travail : sous-traitance, statut de freelance, management de transition, portage salarial, etc.

Ces solutions permettent de répondre à un besoin urgent, lancer un nouveau projet, disposer rapidement des compétences d'un expert introuvable en interne. Elles facilitent l'accès à l'emploi et injectent plus de flexibilité dans un cadre toujours plus sécurisant. Pour l'entreprise comme pour le travailleur. Vaste programme ! C'est là que votre rôle de DRH commence.

Initier le changement

Dans ces nouvelles formes de travail, nous constatons que beaucoup se situent encore en dehors du processus décisionnaire. En effet, combien de fois un consultant externe ou un manager de transition a-t-il été sélectionné sans que vous participiez au processus ? Combien de fois votre rôle s'est-il limité à un simple échange de courtoisie avec un manager déjà choisi par le management ? Vous avez pourtant là une bonne opportunité d'accompagner le top-management dans la transformation des organisations.

Comment ? Déjà en participant à la sélection des compétences et à leur introduction dans l'organisation souvent majoritairement composée de personnel en CDI ou en CDD. C'est un challenge. Il y a quelques écueils à éviter dans ces opérations qui visent la modernité de l'organisation. Il est essentiel de cibler les bonnes compétences professionnelles (hard skills) et transversales (soft skills). Il est également essentiel de garantir que les personnes travaillant sous ces formes contractuelles aient le sentiment de faire partie intégrante de l'entreprise. Vous disposez ainsi aujourd'hui de nombreux leviers afin d'initier le changement. Le portage salarial, relation contractuelle conçue entre l'entreprise, la société de portage et le salarié porté, en fait partie.

Sécuriser légalement l'emploi de main d'œuvre ponctuelle

Premier avantage, le portage salarial est sécurisé. Aux yeux de la loi, vous évitez les risques suivants : prêt de main d'œuvre, délit de marchandage et/ou requalification en contrat de travail par l'URSSAF. La plupart des sociétés de portage permettent aux consultants de bénéficier d'une responsabilité civile professionnelle, d'une couverture multirisque pour les missions à l'étranger et de la caution des salaires. La mise en place d'un contrat est facile et rapide (moins de 48 heures). La durée d'un contrat peut aller jusqu'à 36 mois. Vous bénéficiez en outre d'une flexibilité en termes de durée (possibilité d'ajuster la date de fin du contrat en cours de mission, avec un délai de prévenance à convenir avec le consultant).

Le principal intérêt, souvent cité par les entreprises recourant au portage salarial est qu'il s'agit d'une solution peu onéreuse comparée à celles des sociétés d'intérim. Par exemple pour une rémunération de 3 000 € bruts, la société de portage facture en moyenne 4 500 € HT, contre entre 7 000 € HT à 8 000 € HT en intérim. Un autre intérêt non négligeable, en particulier pour les sociétés de conseil, pas de souci d'intermission. Vous n'avez pas à gérer ou financer les intermissions. En fin de contrat, le salarié en portage salarial a droit aux prestations sociales.

Enfin, dans le cas de missions de durée inférieure à un an, l'effectif équivalent temps plein de votre société ne va pas augmenter. Le portage salarial vous permet donc d'avoir recours à des renforts externes sans avoir à recruter. Il vous est même possible de faire appel aux compétences d'anciens collaborateurs. Cela est particulièrement intéressant dans une période de politique « zéro recrutement ».

Les limites du portage

A ce jour, il n'existe aucun label ou organisation permettant aux salariés portés de se prémunir contre certaines dérives de sociétés de portage, notamment en termes de tarifs et de services offerts. Ces limites concernent surtout les salariés portés. Mais, dans la mesure où elles peuvent ternir les relations qu'ils entretiennent avec l'entreprise, voire augmenter le coût journalier qui sera facturé à votre société, autant être sensibilisé à la problématique et trouver un partenaire sérieux et fiable.

Par exemple, entre deux sociétés de portage affichant le même taux de frais de gestion, le salaire net du salarié porté peut être différent... En effet, la structure de la société de portage peut ne pas être optimale ou il peut même y avoir des coûts cachés. Il convient de les déceler en demandant simplement une simulation de fiche de paie (sans inclure de frais professionnels afin de ne pas fausser les calculs) et de rapporter le salaire net versé à la facturation hors taxes émise par la société de portage. Plus ce taux sera proche de 50 % ou supérieur, meilleure sera la situation pour le salarié porté et pour votre société.

Vérifiez aussi les modalités de versement des salaires et si les frais de gestion comprennent bien l'assurance responsabilité civile professionnelle, la caution des salaires, la gestion des frais professionnels, etc.

Puisse ces pistes de réflexion vous accompagner dans vos innovations.

A propos de l'auteur

Daniel Pardo est fondateur de [Flexi-entrepreneur](#) spécialiste du portage salarial.

* Ordonnance du 2 avril 2015 : lire le texte [ici](#)

Toute l'actualité RH avec notre newsletter gratuite

Mon email

> Archives des NewsLetters

Téléchargez gratuitement l'application FocusRH

