

CLUB DES ACHETEURS DE PRESTATIONS INTELLECTUELLES

**Achats RH : intérim, portage salarial,
indépendants : quel(s) statut(s) choisir pour les
prestations intellectuelles ?**

LES CONFERENCES PLENIERES DU CLUB DES ACHETEURS

Thèmes	Date
Risques réglementaires et RSE : Tribune d'experts	Jeudi 24 Mars 2016 de 8h45 à 12h30 puis déjeuner inclus
Achats de prestations Web / Digital	Mercredi 16 Juin 2016 de 8h45 à 12h30 puis déjeuner inclus
Achats RH : intérim, portage salarial, indépendants : quel(s) statut(s) choisir pour les prestations intellectuelles ?	Mardi 27 Septembre 2016 de 8h45 à 12h30 puis déjeuner inclus
Contrat-cadre et référencement P2I	Jeudi 15 décembre 2016 de 8h45 à 12h30 puis déjeuner inclus

JE M'INSCRIS

JE M'INSCRIS

JE M'INSCRIS

JE M'INSCRIS

LES PETIT-DEJEUNERS ACHETEURS

Thèmes	Date
La gestion du risque contractuel de sous-traitance (flexibilité des modèles, execution des contrats, ...): Tribune d'experts	Mardi 26 Janvier 2016 de 8h45 à 11h00
La gestion du risque commercial : Tribune d'experts (dépendance économique, rupture des relations établies, etc...)	Mardi 10 mai 2016 de 8h45 à 11h00
Achats de Big Data & Cloud	Mardi 5 juillet 2016 de 8h45 à 11h00
Achats Marketing / Pub	Jeudi 17 novembre 2016 de 8h45 à 11h00

JE M'INSCRIS

JE M'INSCRIS

JE M'INSCRIS

JE M'INSCRIS

Chacune de ces conférences permettra de donner la parole à une tribune d'experts sur les thèmes suivants:

- **La gestion des risques liés à la contractualisation**, en particulier dans le cadre des achats innovants - **26 janvier 2016**
- **La gestion des risques réglementaires**, notamment dans le contexte de la RSE - **24 mars 2016**
- **La gestion du risque commercial et du risque social**, en particulier dans la gestion de la relation fournisseur (dépendance économique, rupture des relations commerciales établies, ...) - **10 mai 2016**



**Le livre blanc sur la gestion du
risque fournisseur téléchargeable
gratuitement**

Acheteurs
attention
fo

Édito



CHRISTOPHE DELÉTE
Expert SI Achats & Fournisseurs
Associé Cabinet ALTARIS
cdelete@altaris.fr



Et demain, si les avancées achats
encore à faire. De nombreuses en-
encore normalisée la gestion de le
nisseur et gèrent leurs échanges
fermé. Pour les fournisseurs, il
doivent se connecter sur la plate-
chacun de leurs clients.
Aussi, un des enjeux majeurs qui s
zon proche est le développement
de type « Suppliers Business Net
LinkedIn par exemple. Conçus d
mutualisation de l'information in
systèmes offriront l'opportunité à
doter d'un référentiel fournisseur
ter une information aux acheteurs.
le pilotage 360° de leur portefeuille

Les acheteurs
Et ce pour p
de plus en
impacte dir
ses clients.
un e-repons
à-vis de se
une vigilan
difficultés

L'informati
Dans un tel
acheteurs.
De nouvea
développés
légal, d'a
cière ou d
sous-traita
les donneu

Et demain,
Si les avanc
des achats

1

ACHAT INNOVANT

ET SI L'ACHETEUR
DANS L'INNOVATION

L'innovation se co-
au pluriel : fini d'ini-
son coin, bonjour !
Cette nouvelle fa-
des partenaires e-
donne un nouveau
celui de gestionna-

1 CAP SUR L'OPEN BANKING
Les entreprises n'ont plus le
survivre, elles doivent innover.
des cas, elles cherchent à ga-
de croissance. Mais, bien so-
cette innovation leur permet
retard ou au mieux de bénéf-
concurrentiel.

Avant tout, qu'est-ce que l'in-
Bernard Monnier, Président &
conseil Monnier Innovation I
(MIM), nous livre sa définisio-
« C'est une démarche visant

2

RISQUES RÉGLEMENTAIRES ET RSE

ET SI LES BONS OUVRIERS
LES BONS ACHETEURS

Les risques réglementaires
aux achats ne sont pas
la légère : emprisonne-
mais aussi risque d'im-
l'ensemble des docu-
ou faire une évaluatio-
ses fournisseurs exige
de l'organisation. Pas
des plateformes très t-
là pour aider les achet-

1 UNE RÉGLEMENTATION QUI S'ACCROÎT
Les acheteurs sont soumis à une
tion stricte. Ils ont une obligation
de vigilance et doivent collecter d-
documents auprès de leurs prest-
attestation Urssaf, déclaration de
de travailleurs étrangers...
Sur ce dernier point, la loi Savary
10 juillet 2014 relative à la lutte co-
la concurrence déloyale et surtout

3

LA GESTION DU RISQUE COMMERCIAL

ET SI L'ANTICIPATION ÉTAIT LA CLÉ
POUR ÉVITER LES INCIDENTS ?

La relation avec les prestataires ne se
déroule pas toujours comme prévue.
L'acheteur doit parfois faire face à des
incidents, qu'il s'agit d'anticiper. Franklin
Brousse, avocat spécialiste de
la fonction achat, retient 4 thématiques
pour réaliser cette analyse du risque
commercial : la défaillance financière du
fournisseur, la défaillance opérationnelle,
la rupture des relations commerciales
établies et la dépendance économique.

1 ANTICIPER LA DÉFAILLANCE FINANCIÈRE

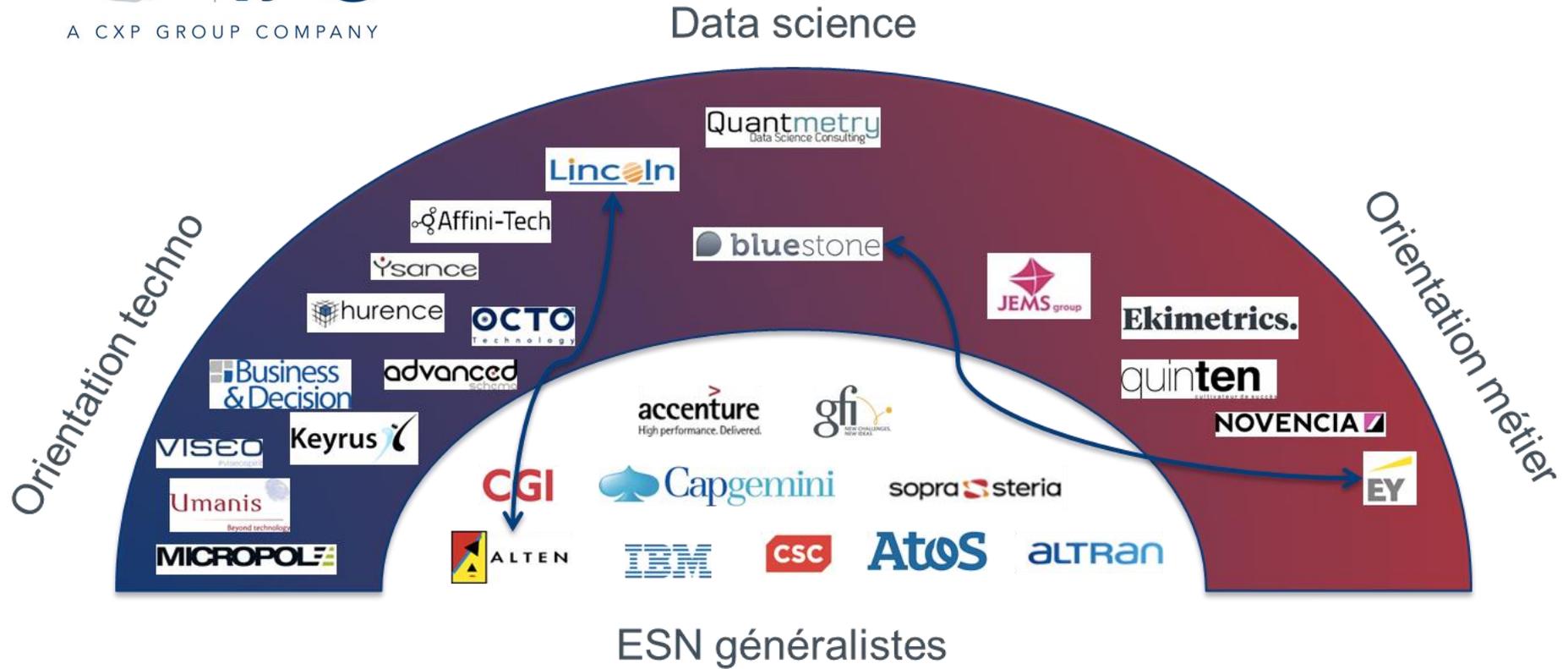
Un fournisseur en liquidation fin andière...
Et c'est l'arrêt de l'activité pour le donneur
d'ordres ! Anticiper toute défaillance finan-
cière en analysant la santé financière de
ses fournisseurs est donc primordiale.
Dans le cas de prestataires avec lesquels
l'entreprise cliente travaille déjà, de nom-

breuses informations sont alors à
disposition en interne. Par exemple, il est
important de surveiller les retards de
paiement. « Quand un retard de paiement
de 60 jours est dépassé, le risque de
défaillance est multiplié par 10 », rapporte
Michael Lisch, expert achat d'Altaris
Dun&Bradstreet.

Ce qui exige que la base fournisseurs soit
bien tenue, sans doublon, et mise à jour.
Différentes informations doivent y figurer :
montant des commandes, durée de la rela-
tion, délai de paiement... Des informations
qui permettent d'attribuer une note afin
d'estimer le risque de défaillance finan-
cière mais également opérationnelle
(voir deuxième partie).

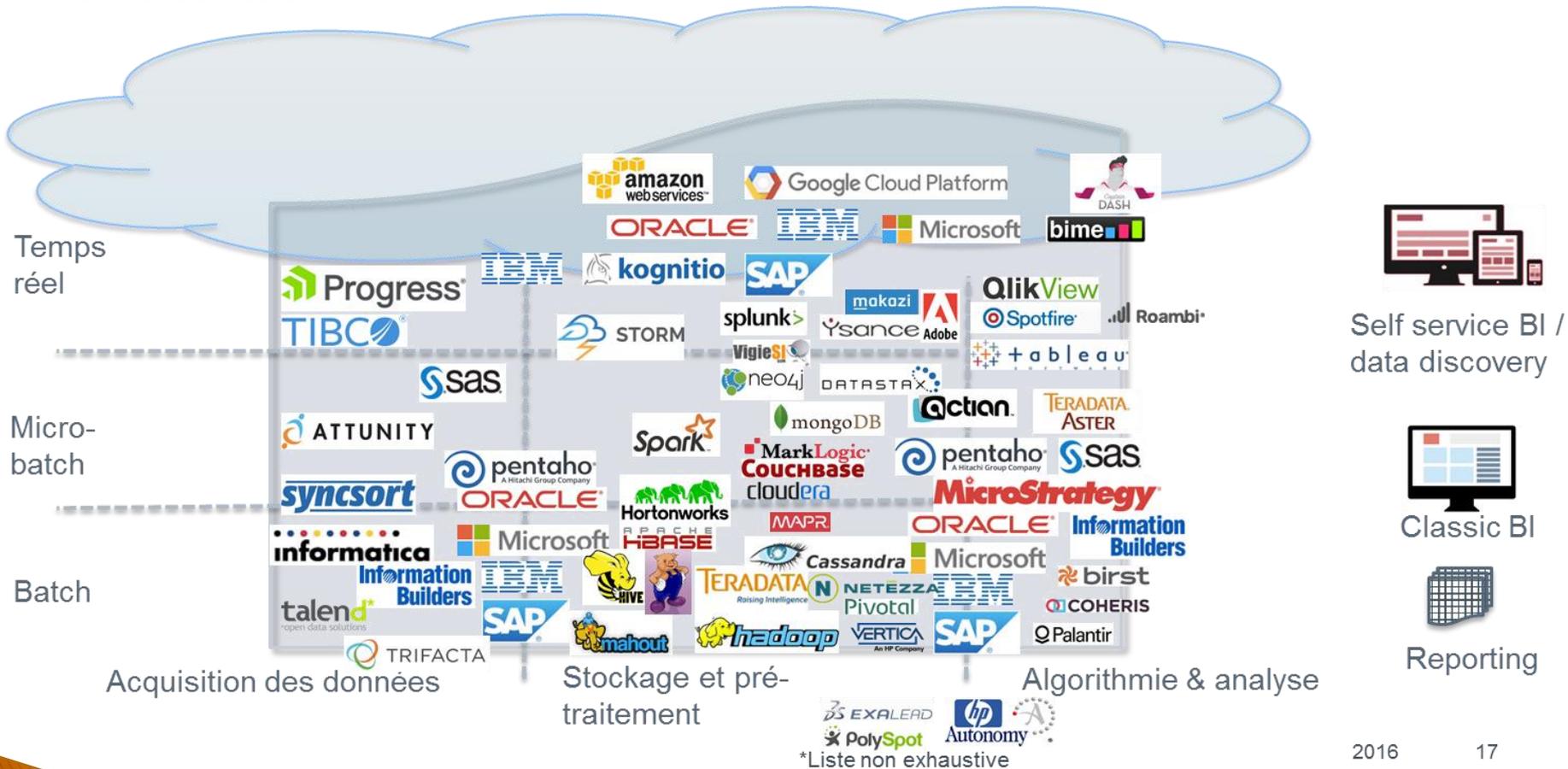
Il est également intéressant de faire appel à
des sociétés de notation externes, comme
Altaris Dun&Bradstreet. D'autant plus lors
d'une première relation. Franklin Brousse
conseille aussi de regarder ce qui se passe
avec d'autres clients, via ses relations.
Surveiller également les revues de presse.





*Liste non exhaustive

Des études, rapports sur les dernières tendances...



*Liste non exhaustive

Des études, rapports sur les dernières tendances...



A CXP GROUP COMPANY

Acteurs "Disruptifs", ambitieux, agiles, variés et de plus en plus nombreux ...



Schéma non exhaustif

Services

Exemples de combinaisons/
profils de tarifs journaliers

Dimension 1 Job level	Dimension 2 Service Value Chain	Dimension 3 Vertical Sectors	Dimension 4 Technological Environment	Dimension 5 Solutions & Technology	Dimension 6 Hot Topics	Daily rate 2014	Daily rate 2015	Daily rate 2016	
Senior Manager	IT Consulting	Manufacturing	SAP - Business Applications	F&A	Cloud Infra	€x	€x	€x	
Manager	Process Consulting	Financial Services	SAP - Platforms	HR	Cloud Applications	€x	€x	€x	
Senior Consultant	Implementation	Public Sector	IBM - Business Applications	BI	SaaS	€x	€x	€x	
Consultant	Development	Retail, Transport & Logistics	Microsoft - Business Applications	DM	Mobility	€x	€x	€x	
Junior Consultant	Technical Support	Telecom	SAP - Platforms	MRP	Big Data				
	Systems Admin	Utilities	IBM - Platforms	CRM	Digital Transformation				
	Application Support & Maintenance		Oracle - Business Applications	SCM/SRM	Security				
	Project Management		Oracle - Platforms	ISS	n/a				
	Testing		IBM - Business Applications	Infrastructure					
			SAS Institute - Business Applications	Database					
			Average across environment	Average across solutions & technologies					
	Manager		IT Consulting	Retail, Transport & Logistics	SAP - Business Applications	CRM	n/a	€x	€x
Consultant	Implementation		Manufacturing	Average across environment	Average across solutions & technologies	SaaS	€x	€x	€x

Pour toute **adhésion annuelle au Club** :

- Un an d'abonnement au magazine.
- L'accès illimité au site internet (decision-achats.fr) ainsi qu'à la newsletter (decision-achats).

L'acheteur, pivot de l'open innovation

Publié le 18/02/2016 par Club des acheteurs
Qu'est-ce que **BRAND VOICE** ?

Le Club des acheteurs a organisé une conférence sur les achats innovants. Les débats s'y sont orientés vers le rôle de l'acheteur qui a une fonction de gestionnaire des partenariats stratégiques. Car l'innovation, pour être performante, se fait désormais avec des partenaires qu'il s'agit de piloter.

Les entreprises n'ont plus le choix : pour survivre, elles doivent innover ! Une innovation qui ne peut plus se faire uniquement en interne. Il faut s'ouvrir à des partenaires, afin de partager les coûts de cette innovation mais aussi et surtout de mettre en commun différentes expertises. C'est ce qu'on appelle "l'open innovation".



Définir la stratégie de partenariat en interne

Cette ouverture sur l'externe, surtout sur un sujet aussi sensible que l'innovation, ne doit pas se faire sans réflexion préalable.

"Tout d'abord, il est essentiel de bien définir en interne les partenariats : la définition



Décideurs Achats Diaporamas

Diaporama | Les réseaux d'acheteurs les plus influents et ce qu'il faut en attendre

Publié le 16/07/2015 par Floriane Salgues

Pour échanger les bonnes pratiques, trucs et astuces, rien de mieux que de côtoyer les anciens élèves des écoles, regroupés en clubs, réseaux et autres association. Panorama des réseaux qui comptent.



proposition de loi n'est pas très précise sur le cadre de ce plan de vigilance, elle rest
par contre sur les sanctions encourues : une amende pouvant aller jusqu'à 10
millions d'euros.

Bon de Commande

*Civilité :

* Nom :

* Prénom :

* Téléphone :

* Email :

* Fonction :

* Société / Organisme :

Je souhaite adhérer annuellement uniquement au Club des Acheteurs de Prestations Intellectuelles (de date à date) : 2 800 € HT pour tout le Service Achats

- Des échanges de bonnes pratiques avec 60 de vos homologues, acheteurs de prestations intellectuelles
- 8 événements annuels dont 4 conférences plénières suivies du déjeuner des adhérents offert

Pour valider votre adhésion, vous souhaitez recevoir :

- Un bon de commande
- Un devis

Règlement effectué par :

- Chèque
- Virement
- Autre

Soumettre

Si vous souhaitez télécharger le bulletin d'adhésion au format PDF il est disponible [en cliquant ici](#)

9h00 - 9h15 : Introduction

9h15 - 9h45 : Tendances du marché du travail temporaire

Etienne Colella – Président de Pixid

Sacha Cuskovic - Responsable Grands Comptes Offre Pixid

9h45 - 10h30 : Business cases, Franck SAUVONNET, Directeur Associé AREXA Group

10h30 - 11h00 : Pause

11h00 - 11h30 : Fabien BAIATA, Directeur des opérations de portage salarial, VALOR

11h30 - 12h00 : Business cases & échanges

12h00 - 12h15 : Prochains thèmes

12h15 : Cocktail déjeunatoire





Etienne Colella

Président
Groupe Pixid



Sacha Cuskovic

Responsable Offre
Grands Comptes Pixid



Salim OMARI

Business Development
Manager
Offre Beeline



- ✓ Le Marché de l'intérim
- ✓ Le Marché de la prestation intellectuelle
- ✓ Les enjeux
- ✓ Les Tendances

DOSSIER L'INTERDICTION D'UBERPOP NE CHANGERA RIEN...

L'Uberisation du travail décryptée par The Economist

EMMANUELLE DELSOL | ECONOMIE NUMÉRIQUE, INFORMATIQUE, UBER | PUBLIÉ LE 06 JANVIER 2015 À 15H41

MIS À JOUR LE 06 JANVIER 2015 À 19H29

TWITTER FACEBOOK LINKEDIN GOOGLE+ EMAIL

Pour sa première une de 2015, l'hebdomadaire britannique The Economist a choisi les travailleurs de l'Uber Economy. Son article "workers on tap" (travailleurs au bout du robinet) décortique la façon dont ce modèle d'économie à la demande devient aussi celui d'un travail à la demande.



Emploi

INTERNATIONAL POLITIQUE SOCIÉTÉ ÉCO CULTURE IDÉES PLANÈTE SPORT SCIENCES PIXEL

ECONOMIE EMPLOI Conditions de travail Jeunes diplômés Droit social Livres Formation Carrière

L'« Ubérisation » de l'emploi est déjà partout !

LE MONDE ECONOMIE | 05.11.2015 à 09h17 | Par Marie-Claire Carrère-Gée (Présidente du Conseil d'orientation pour l'emploi (COE))

Abonnez vous à partir de 1 €

LECTURE ZEN

Les débats sur les nouvelles formes d'emploi sont marqués par la nostalgie d'un passé imaginaire – l'âge d'or du CDI – et la fascination pour un avenir fantasmagorique – la fin du salariat.

Or, l'âge d'or du CDI n'a jamais existé. La construction législative et prudentielle du CDI comme emploi protégé et stable ne date que des crises années 1970. Au même moment, le législateur reconnaissait l'intérim et le leur assurant ainsi une progression fulgurante.

Après le début des années 2000, la répartition des grandes composantes en CDI, temporaires, indépendant – est stable. En France, comme l'exploration du CDD et de l'intérim est derrière nous. Et nous n'avons plus à une explosion du travail indépendant : il s'est stabilisé sur l'emploi total, avec un regain récent tiré par



Qui sommes nous ?



SaaS

plateformes collaboratives



105

personnes
Siège social
+ TMA



+10,8 millions

CA 2015



+ 300 %

sur les 5
dernières années



+ 1 million

investissement
R&D par an



+100 000

utilisateurs
en France



+10 000

connexions
par jour



+1,1 million

notifications email
par semaine



+ 1 million

Intérimaires
Base Ressources



+75 000

documents
échangés par jour



1^{er}

Éditeur mondial
Segment PME
Source SIA



125 000

missions
par jour



+43 millions

documents
dématérialisés



ETT

475 enseignes
+ 7 000 agences

5^{ème}

Éditeur mondial
source SIA

Confidentiel Pixid – Ne pas diffuser sans autorisation formelle

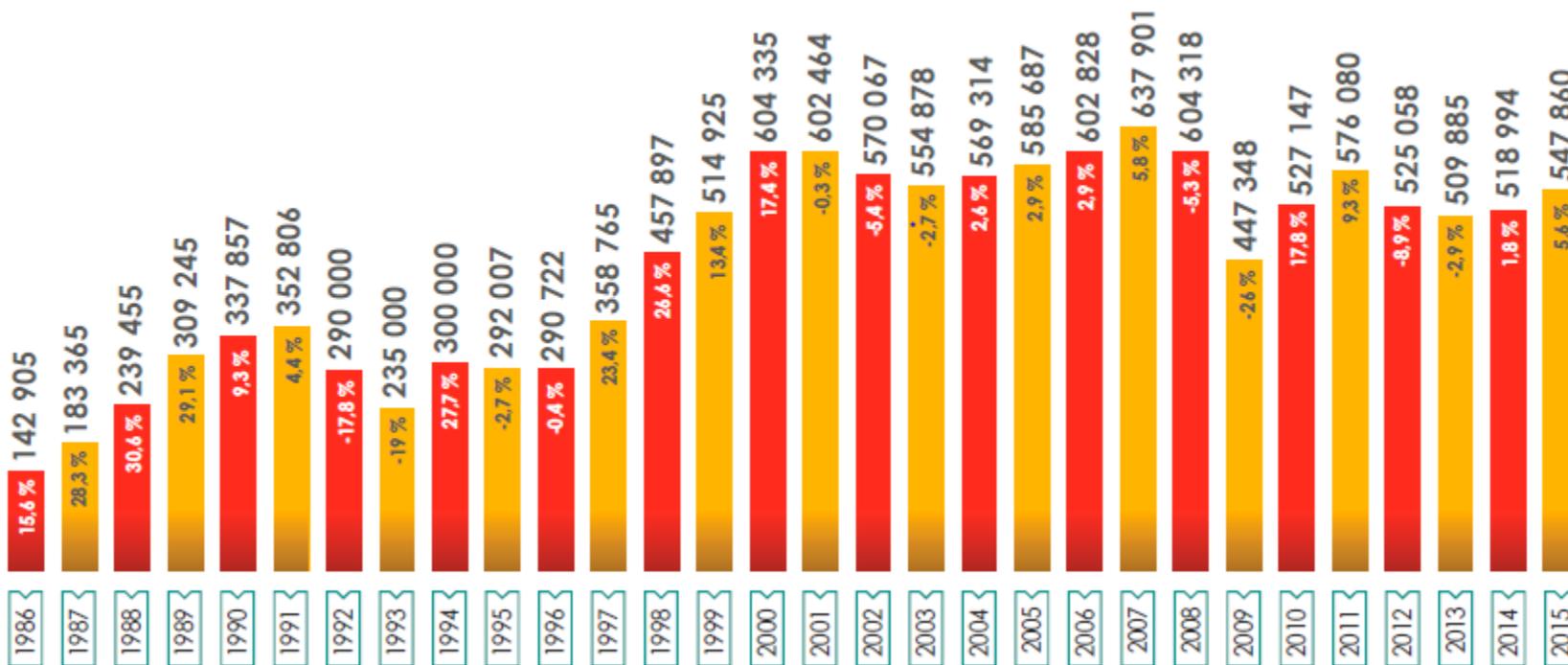
- Depuis le début des années 2000, la répartition des grandes composantes de l'emploi – en CDI, temporaires, indépendant – est stable;
- Le CDI a légèrement baissé à 85% de l'emploi salarié, le travail indépendant est stable à 10%, avec un regain récent tiré par l'auto-entrepreneuriat ;
- Les formes d'emploi comme le portage salarial, les cooperatives d'activités et d'emploi, ... sont ultra minoritaires.

Source : article Conseil d'orientation pour l'emploi – le Monde 11 15

- **« Nous assistons à une grande vague de flexibilisation et d'individualisation »;**
- **Forte progression du temps partiel, qui concerne un peu plus de 4 millions de salariés, ainsi que des horaires décalés et variables;**
- **La flexibilisation progresse de façon fulgurante au sein des CDD : les contrats temporaires les plus courts explosent : les CDD de moins de 3 mois ou l'intérim représentent neuf embauches sur dix;**
- **Individualisation de l'activité elle-même, avec l'explosion de la pluriactivité – avoir plusieurs emplois, salariés et/ou indépendants : plus de 2,3 millions d'actifs, contre 1 million il y a dix ans.**

Source : article Conseil d'orientation pour l'emploi – le Monde 11 15

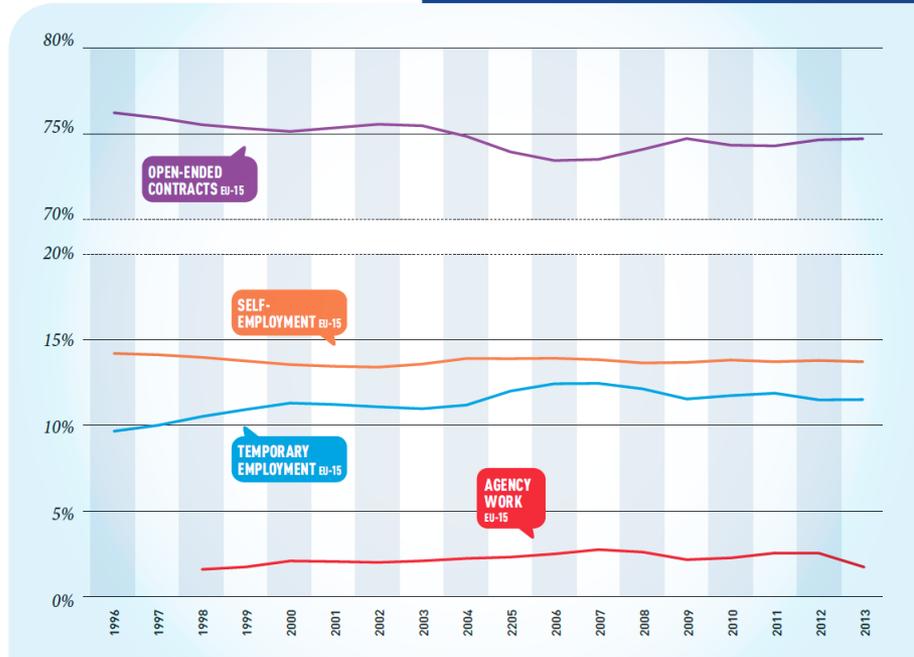
Évolution du marché



Source : Prism'Emploi

OPEN-ENDED 75%
 SELF EMPLOYMENT 14%
 TEMPORARY EMPLOYMENT 11%
 AGENCY WORK 1.7%

Size of evolution of agency work compared to other forms of employment



Source: IDEIA Consult based on Eurostat (LFS Data) and Ciett data.

Europe: Market share of various types of employment mostly stable

This graph shows that in the EU, the share of various types of employment such as agency work, freelancing or open-ended contracts has been more or less stable for the past two decades, and is only changing very slowly. So while companies and workers are demanding more flexibility, it would be wrong to speak of a surge in flexible forms of labour at the cost of open-ended employment, which still forms about 75% of all employment.

Note: Some categories overlap (some agency workers might be also included in the category "temporary employment" or "open-ended contracts", as defined by Eurostat). The total is therefore above 100%.

- **The total number of self-employed workers aged 21 and over in 2016 remained close to the 2015 total at nearly 40 million.;**
- **47%, report making more money working on their own than they would in traditional employment; the average gross income generated from independent work has risen 30% since 2011, and 3 million independent workers earn more than \$100,000 per year;**
- **By 2021, nearly half of the population (48%) will be independent or have tried independent work in their lifetime;**

Source : MBO Partners "State of Independence In America 2016"

- **Contingent workers are expected to comprise 50% or more of the U.S. workforce by 2020, with the freelance component growing significantly beyond today's estimated 30 million freelancers in the U.S;**
- **As use of contingent workers grows, enterprises must ensure effective governance, risk and compliance strategies;**
- **The downside of the freelance marketplace model is that there is no staffing agency in the middle to serve as the contingent worker's employer. This is an important issue, because the proxy employment that the staffing agency provides makes the enterprise buying organization much less vulnerable to co-employment citations.**

Source : Gartner, Janvier 2015

Un marché important en croissance rapide
qui s'attaque au fossé entre RH & Achats



L'achat de ressources externes est le poste de dépenses le plus important de la plupart des sociétés ...



... mais est assez mal géré dans la plupart des sociétés.

2.700 Mds € dépensés chaque année en achats de ressources

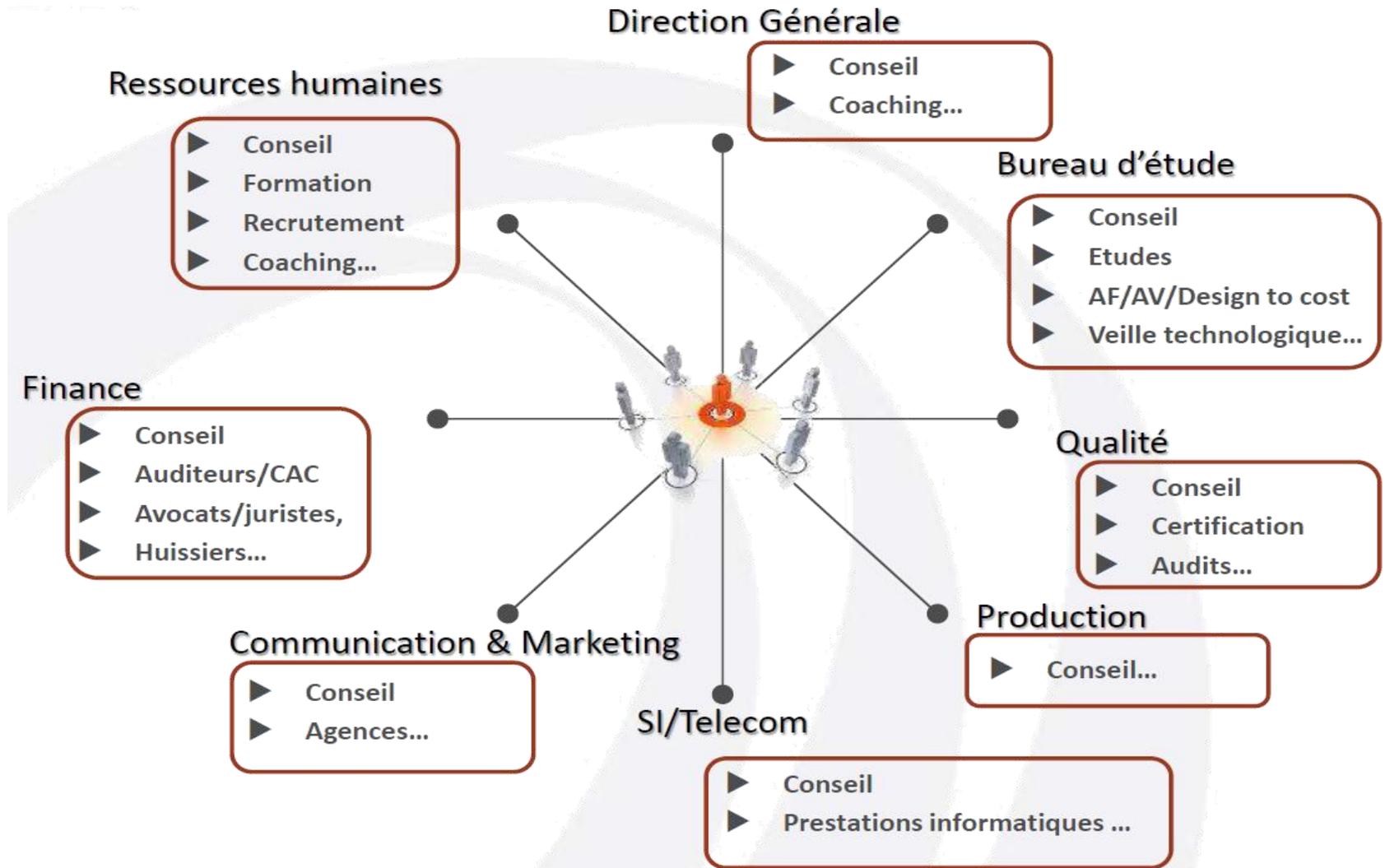
41% d'augmentation de la dépense en 5 ans

67% des postes pourvus depuis Janvier étaient temporaires

55% des ressources externes ne sont pas suivies , conduisant à :

- Un coût plus élevé
- Un risque juridique
- Une dépense éparse et peu efficace
- L'absence de contrôle des fournisseurs
- Une sur-facturation

Qui est concerné ?



Quelques chiffres



67 % des acheteurs estiment que le prix est le facteur de décision le plus important

70% des directions achats souhaiteraient bénéficier d'outils pour piloter la performance des fournisseurs

La majorité des acheteurs estiment que **le principal défi est de convaincre les prescripteurs de la valeur ajoutée de la fonction achats.***

*Enquête « Décision-Achats.fr »

Répartition et dépenses de prestations intellectuelles sur l'IT



CONSEIL
ET SERVICES
INFORMATIQUES
61%



ÉDITION DE
LOGICIELS
21%



CONSEIL EN
TECHNOLOGIES
18%

Des enjeux et des processus distincts
Des valeurs communes

Intérim

Respect des contrats cadre

Respect d'une réglementation multiple

Traçabilité en cas de litige

Capacité à contrôler des factures complexes

Contractualisation électronique

Prestations

Gérer les appels d'offre

Maîtriser les imputations de coûts

Contrôler les risques de dérive

Gérer le contractuel

Intérim

- Obligation de moyens
- Achat de main d'œuvre
- Le client choisit la ressource
- Egalité de traitement salarial
- Coefficient négocié
- Ressource sous la responsabilité du client

- Recours régi par le Code du Travail :
 - *Motif*
 - *Durée maximale*
 - *Carence*
 - ...

Prestations

- Obligation de résultats
- Achat de compétences
- Le client ne choisit pas la ressource
- Salaire déterminé par le fournisseur
- Prix du forfait négocié
- Ressource sous la responsabilité du fournisseur

- Relation client – fournisseur contrainte par le Code du Travail :
 - *Prêt de main d'œuvre illicite*
 - *Délit de marchandage*

Intérim

- Facturation complexe
 - *Par rubrique de paie*
 - *Règles sur coefficient*
 - *Vérification chronophage*

Prestations

- Facturation simple
 - *Clés de facturation*
 - *Vérification aisée*
 - *Suivi de l'imputation complexe*

Enjeux et objectifs pour un grand groupe français du BTP (+350 000 contrats d'intérim traités par an à terme – en cours de déploiement) :

- **DIGITALISATION** : Dématérialiser la gestion des contrats de mission intérimaire;
- **REGLEMENTAIRE** : Garantir le respect réglementaire et fiabiliser les procédures (respect des accords-cadres, droit du travail, ...etc.);
- **PILOTAGE et SUPERVISION** : Piloter le recours aux ETT en s'assurant de l'absence de ressources internes disponibles.

Enjeux et objectifs pour un acteur majeur du secteur de l'organisation événementielle (+5 000 CDD traités par an) :

- **DIGITALISATION** : centraliser la gestion des contrats, devis et CR d'intervention pour assurer la traçabilité de l'activité ;
- **REGLEMENTAIRE** : maîtriser la contractualisation et assurer les contrôles métier : durée, renouvellement, délai de signature, respect du délai de carence;
- **PRODUCTIVITE** : Simplifier, fiabiliser et automatiser l'ensemble des tâches administratives;
- **PILOTAGE et SUPERVISION** : Avoir une vision simple, rapide et consolidée des données RH et financières.



Etienne Colella

e.colella@pixid.fr

01 41 16 34 00



Sacha Cuskovic

s.cuskovic@pixid.fr

+33 (0)6 62 05 41 50



Salim Omari

s.omari@pixid.fr

+33 (0)6 66 68 00 51

Pour le compte d'un établissement public (EPIC)

Etablissement de crédit spécialisé qui exerce une mission permanente d'intérêt public.

Budget portage salarial : env. 60 missions - 1,3 M€ / an

1. La démarche

2. La procédure de passation de marché / Réglementation

3. Les critères de sélection (accord-cadre). Exemples :

- CA, Assurances, Organigramme, Nombre de contrats gérés, PEPS, Charte / RSE...
- Processus de mise en place d'un contrat de portage et le RACI associé
- Seuils tarifaires minimum (rémunération minimale) à respecter pour les consultants
- Points essentiels à surveiller par le Client à chaque nouvelle mission confiée à un consultant en portage salarial, pour s'assurer d'être en conformité réglementaire, légale et juridique ?
- Modèle de reporting pour le suivi de l'activité
- Modalités de paiement des consultants portés (règle appliquée, délai de paiement,...).
- Services proposés aux consultants portés ? Outils mis à disposition des consultants portés ?
- Mode d'accompagnement des consultants portés ?
- **Simulation détaillée la décomposition des taux jour et des frais associés** (Montant facturé, Montant net perçu, Montant brut...)
- Grille de frais de gestion
- Gestion des avances sur frais de mission et des remboursements ?
- Que se passe-t-il en cas de rupture anticipée d'une mission à l'initiative du consultant porté ? Du Client ?
- Faire une analyse du contrat de travail (conformité réglementaire)



Liberté • Égalité • Fraternité

RÉPUBLIQUE FRANÇAISE

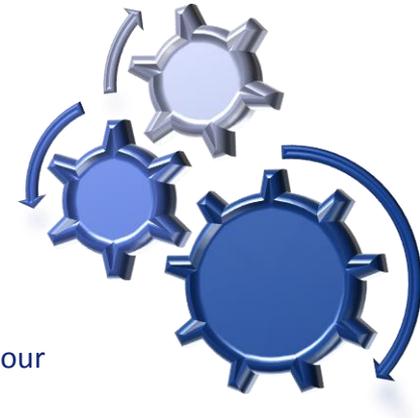
Pour le compte d'un industriel français

Groupe minier et métallurgique français, leader mondial dans ses activités.

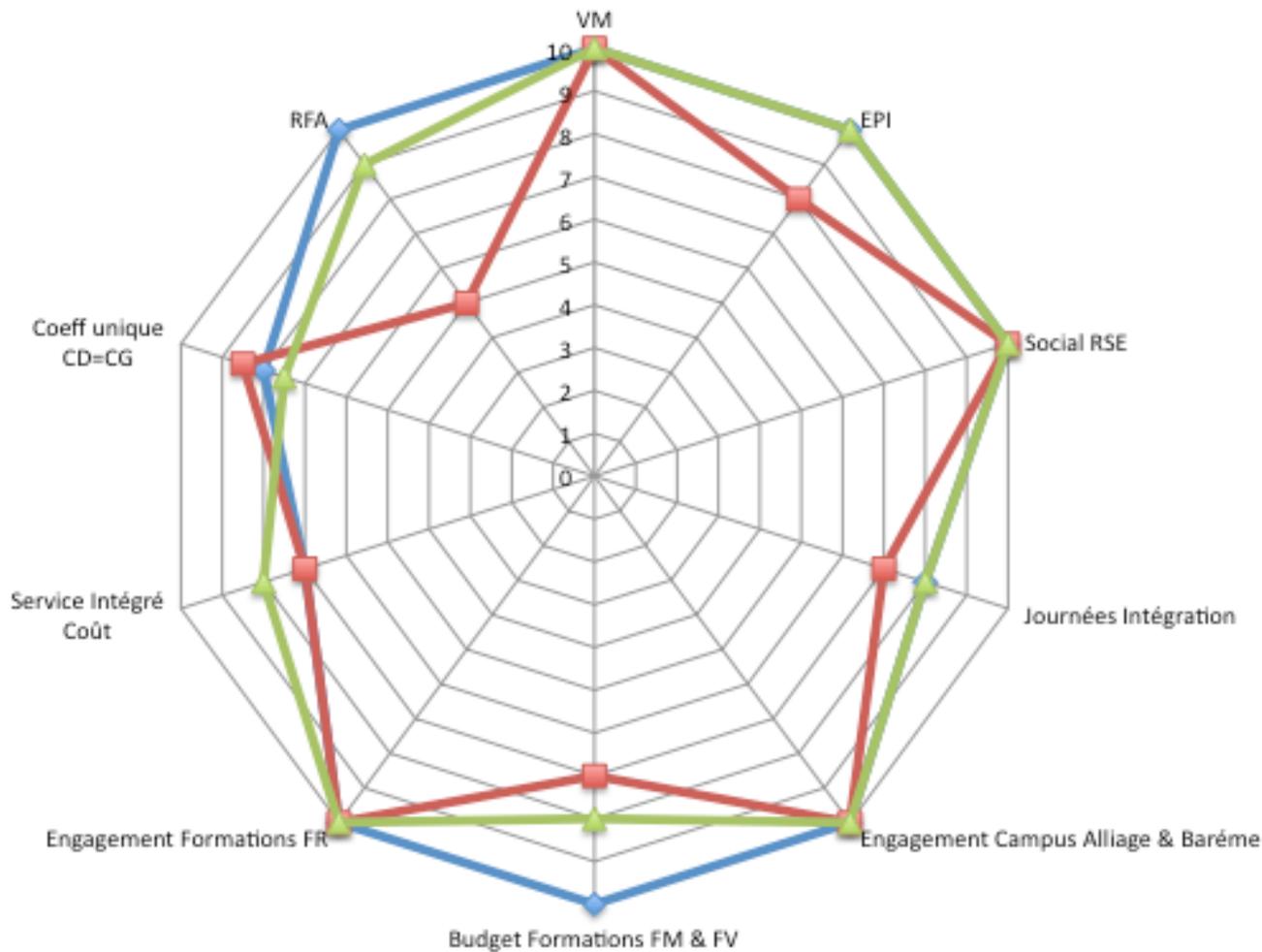
Budget intérim : 21 M€ / an - 80% réalisé par les 6 principales usines en France (total 13 sites)

• **Quelques « grands principes » de bonne gestion de l'intérim, basés sur nos expériences et que nous avons retenus pour cette mission :**

1. Piloter les contrats cadres en central, tout en conservant si besoin des ETT locales en renfort
2. Définir des indicateurs de performance pertinents et homogènes d'un site à l'autre : maximum 5 !
3. Mettre en place un outil de gestion de l'intérim couplé à la GTA ou aux GTA
4. Mettre en place une « charte » entre EU et les ETT
5. Mettre en place des "Implants ou agences hébergées / Services intégrés)
6. Prendre en charge la gestion de la formation des intérimaires (Centre de formation intégré)
7. Informer les ETT des besoins du Client, en simultané et avec les mêmes documents
8. Recrutement : prévoir des engagements sur les plans de communication des agences, notamment pour les bassins d'emplois pénuriques
9. Internaliser la gestion des EPI
10. Internaliser la gestion des visites médicales
11. Animer périodiquement (trimestre/semestre) la relation ETT – EU : suivre et animer le plan de progrès.
12. Définir un "glossaire" commun à toutes les ETT et aux sites de l'EU (définition d'un vivier, d'une méthode de mesure, du formalisme d'une demande..)
13. Principe à définir : Quel serait par exemple le schéma directeur optimum de l'expression de besoin jusqu'à contrat de mise à disposition ?
14. Prévoir des rituels ETT / site : point hebdo, point mensuel
15. Réaliser un diagnostic (1 journée) préalable au démarrage de l'ETT sur le site



Optimiser le coût complet (TCO) !



PAUSE

Le portage salarial

La nouvelle forme d'emploi dans le domaine de
la prestation intellectuelle

Club des Acheteurs du 27 septembre 2016



VALOR
CONSULTANTS

une marque du Groupe Freelance

- Quelques chiffres clés

- Le portage salarial peut être utilisé par les sociétés commerciales, les administrations publiques, les collectivités locales (départements, régions, communes) et les associations soumises à la loi de 1901.
- En 2015, le portage salarial en France concernait :
 - ✓ 100+ entreprises spécialisées dans ce type d'activité ;
 - ✓ Prés de 1 Milliard d'€ de chiffre d'affaires annuel pour fin 2016
 - ✓ La profession est représentée au niveau patronal national à plus de 80% par le CINOV-PEPS, dont Valor est membre depuis la création et dont un de nos administrateurs est Président d'Honneur.

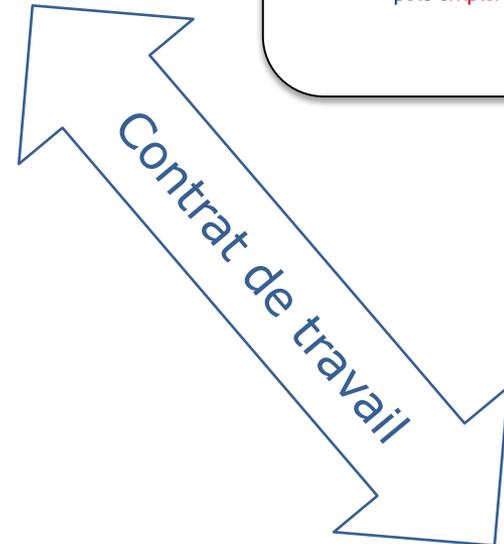
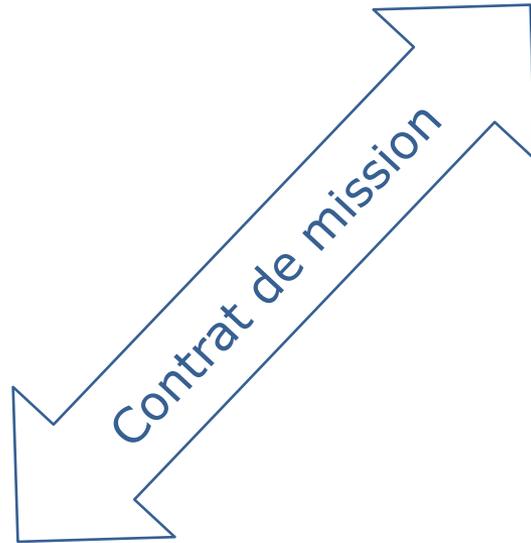
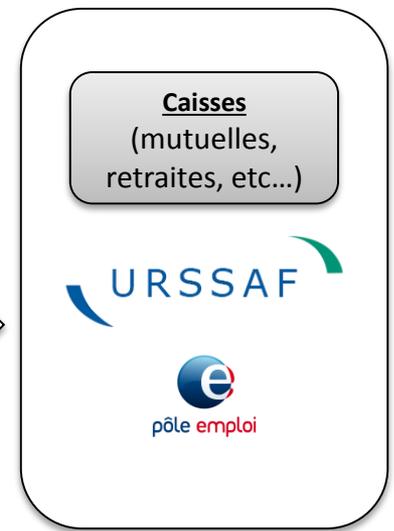
- VALOR CONSULTANTS est le concepteur en 1978 du portage salarial et a déjà signé plus de 10 000 contrats de travail.
- Valor Consultants est filiale à 100% du Groupe freelance.com SA, société cotée depuis 2005 et réalisant 40+ M€ de CA de prestations intellectuelles.
- Valor Consultants est LE spécialiste du portage salarial pour les entreprises

- Les étapes historiques

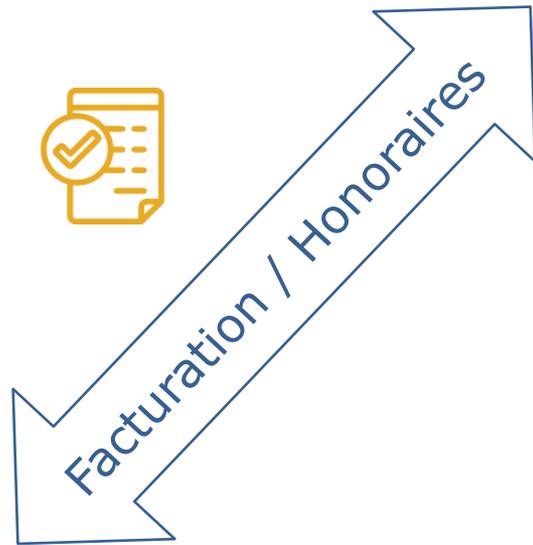
- **1978** : Invention du portage salarial par Valor Consultants
- **1996** : Valor Consultants Membre fondateur du 1^{er} syndicat du portage salarial (le SNEPS)
- **2008** : Loi du 25 juin 2008 portant modernisation du marché du travail qui a consacré l'existence du portage salarial
- **2010** : Loi de 2008 qui a été suivie d'un accord collectif signé le 24 juin 2010, encadrant le portage salarial et limitant son champ d'application aux cadres
- **En Novembre 2012**, les deux organisations patronales principales de la profession (SNEPS et Fenps) ont fusionné, donnant naissance au CINOV-PEPS qui représente désormais plus de 80% de la profession.
- Extension de l'accord du 24 juin 2010, suite à l'arrêté ministériel du 24 mai 2013 consacrant ainsi le régime juridique du portage salarial pour les cadres.
- **Ordonnance du 3 avril 2015** relative au portage salarial consacrant ainsi le portage salarial comme une nouvelle forme d'emploi totalement réglementée. Le portage salarial devient donc une véritable alternative aux autres statuts d'indépendants, et se pratique en CDI & CDD, statut cadre ou non-cadre.
- **Décret du 30 décembre 2015**
- **Ratification de l'ordonnance** relative au portage salarial avec la loi du Travail du 8 aout 2016

- Fonctionnement

➤ Lancement



➤ Déroulement



➤ Fin de la mission



– LES AVANTAGES DU PORTAGE SALARIAL

- Les avantages du portage salarial au regard de l'auto-entrepreneuriat
- Les avantages du portage salarial au regard de l'entreprise individuelle
- Les avantages du portage salarial face à l'intérim
- Les avantages pour le porté
- Les avantages pour le client



➤ Zoom Portage Salarial vs Autoentrepreneur

Comparatif Portage salarial / Autoentreprise	Portage Salarial par Valor Consultants	Autoentreprise
Plafond de facturation	aucun	Oui 32900 euros/an
Assurance responsabilité	Oui obligatoire	Non pas d'obligation
Indemnisation pole emploi	oui	non
Assurance caution bancaire	oui	non
Régime général sécurité sociale	oui	Non RSI
Dépendance économique	non	non



➤ Zoom Portage Salarial vs Entreprise individuelle

Comparatif Portage salarial / Entreprise Individuelle	Portage Salarial par Valor Consultants	Entreprise Individuelle
Caisse de retraite	obligatoire	très cher
Charges administrative/comptable	Prises en charge par Valor	Gestion individuelle chronophage
Indemnisation pole emploi	oui	non
Assurance caution bancaire	oui	non
Régime général sécurité sociale	oui	Non RSI
Dépendance économique	non	oui



➤ Zoom Portage Salarial vs Interim

Comparatif Portage salarial / Intérim	Portage Salarial par Valor Consultants	Intérim
Coût tarifaire	10% à 5% sur la facturation HT	coefficient de 2,00 en moyenne sur brut paie
Intégration du coût taux AT (accident du travail) client	non	oui
Responsabilité client	non	oui à 1/3
Limitation de la mission	36 mois par mission	oui 18 mois max
Prêt illicite de main d 'œuvre	exclu par la loi	exclu par la loi
Dépendance économique	non	non
Adaptation du tarif à proposer	oui	non
Motif de recours	pas nécessaire	obligatoire
Recours à des personnes à fortes compétences	oui	rare



➤ Les avantages pour le porté

- Avance d'une paie complète proposée
- Statut cadre ou non-cadre
- CDD ou CDI portage salarial
- Bureaux disponibles
- Paie en fin de mois (minimum légal)
- Assurance professionnelle
- Garantie juridique et suivi administratif
- Gestion des frais professionnels
- Budget formation disponible
- Plan d'Épargne Entreprise
- Suivi personnalisé
- Un chargé de compte attribué
- Un intranet avec espace personnel (budget, frais professionnels...)



➤ **Les avantages pour les entreprises**

expérience

garantie

flexibilité

budget maîtrisé

facilité

productivité

réactivité

simplicité

– CE QU'IL FAUT RETENIR

- Réduction quasi-totale des risques juridiques



- Cumul des avantages



- Aucune dérogation particulière



- Les contrats de travail des portés



- La gestion des affaires





Nous contacter :

Fabien BAIATA

Directeur des Opérations et Relations Clients

3 rue Bellanger

92300 Levallois Perret

☎ 01 55 62 05 41 / 06 29 43 77 24

✉ fbaiata@valor.fr



Prochains rendez-vous du Club :

Jeudi 17 novembre 2016 : Achats marketing / pub

Jeudi 17 décembre 2016 : Contrat-cadre et référencement P2I

Date
Mardi 21 Mars 2017 de 8h45 à 12h30 + cocktail déjeunatoire forfait 12 pièces Comment sourcer les start-ups ? Quels modèles de contractualisation avec les start-ups ?
Jeudi 15 Juin 2017 de 8h45 à 12h30 + cocktail déjeunatoire forfait 12 pièces Le sourcing à l'heure du digital : avantages et inconvénients des plateformes ?
Mardi 26 Septembre 2017 de 8h45 à 12h30 + cocktail déjeunatoire forfait 12 pièces Les SI HA de prestations intellectuelles. Quels KPI et quelle mesure de la performance économique ?
Jeudi 14 décembre 2017 de 8h45 à 12h30 + cocktail déjeunatoire forfait 12 pièces TBD
Date
Mardi 24 Janvier 2017 de 8h45 à 11h00 Achats de formations
Mardi 9 mai 2017 de 8h45 à 11h00 Achats data/hosting/SLA
Mardi 4 juillet 2017 de 8h45 à 11h00 TBD
Mardi 21 novembre 2017 de 8h45 à 11h00 TBD

Fondamentaux de l'Outsourcing Une série de 4 ateliers en libre service.

Le programme "Foundations of Outsourcing" consiste en une série de 4 ateliers visant le développement des compétences en management d'activités en centres de services partagés et externalisés.

Le programme a été développé en Angleterre par l'EOA anglaise, la NOA et sa branche formation, NOA Pathway.

Résumé du contenu :

- La NOA Life Cycle de bonnes pratiques
- L'installation d'une relation efficiente
- La gouvernance
- Le développement de confiance
- Les comportements à privilégier
- Les KPI & SLAs
- Balanced scorecards
- La gestion de différences culturelles

Qui doit participer ?

- Responsables de CSP
- Gestionnaires de contrat
- Managers de compte outsourcing
- Responsables achats impliqués dans les prestations d'outsourcing
- Managers concernés par l'outsourcing
- Managers de compte chez les prestataires

Plus d'information : écrire à eoafance@eoafance.com

**Merci de nous remettre le
formulaire de satisfaction!**