

SALARIANCE
s'agrandit : elle occupe de nouveaux locaux Quai Malbert à BREST

SOMMAIRE

<i>I – UN TRAVAIL DE COMMUNICATION EFFICACE</i>	<i>P.1</i>
<i>II – UN PLAN STRATEGIQUE PRAGMATIQUE</i>	<i>P.2</i>
<ul style="list-style-type: none">- <i>La situation actuelle</i>- <i>La stratégie</i>	
<i>III - LE PORTAGE SALARIAL UN SYSTEME UTILE</i>	<i>P.3</i>
<ul style="list-style-type: none">- <i>Le principe</i>- <i>Les atouts</i>- <i>La Concurrence</i>	
<i>IV – ANNEXE</i>	<i>P.4</i>
<ul style="list-style-type: none">- <i>Photo</i>	

I – UN TRAVAIL DE COMMUNICATION EFFICACE

Lorsque la gérante crée sa société de portage en 1998, le marché du portage salarial est encore à défricher. En effet, rares sont les institutions ou les entreprises connaissant l'existence du portage salarial.

« Un travail difficile, assure Isabelle MARHIC, d'aucuns prétendaient que le portage salarial si peu connu ne pouvait avoir de chance de succès en Bretagne »

Un grand travail de communication a été nécessaire pour faire connaître cet outil de la flexibilité aux entreprises et aux institutions.

Aujourd'hui ce travail s'avère payant, puisque SALARIANCE compte parmi ses clients un bon nombre d'institutions et de sociétés.

Ainsi pour n'en citer que quelques uns :

CCI de Brest - Ville de Brest - CONEIL REGIONAL DE BRETAGNE - France Télécoms - FEDERATION DES CMB – SALOMON – LINPAC PLASICS – YVES ROCHER – GROUPE STALAVEN – SONOVISION ITEP ...

« Je tablais sur un délai minimum de 4 ans avant de voir un premier bilan positif étant donnée le contexte, affirme la gérante. Contre tout attente, le deuxième bilan a été positif »

Les effort faits en matière de communication ont permis de quadrupler le chiffre d'affaires.

Le second exercice affiche un chiffre d'affaire en forte progression : +de 243%

II – UN PLAN STRATEGIQUE PRAGMATIQUE

Situation actuelle

La société est établie en pépinière d'entreprise (à Landerneau), laquelle est isolée en périphérie d'agglomération.

SALARIANCE ne possède pas d'enseigne et n'a donc pas la possibilité de la valoriser : inexistence de zone passante.

Aussi les efforts de communication doivent-ils être à la mesure de son isolement ; pour se faire connaître, la société doit investir dans une communication très coûteuse sans être sûre d'un retour à court terme.

Stratégie

Il s'agit pour SALARIANCE d'inverser la tendance :

S'établir avec enseigne,

- en zone urbaine,
- en rez-de-chaussée,
- côte à côte avec les sociétés exerçant le même type d'activité (intérim).

Cette stratégie doit permettre une communication efficace avec un retour rapide :

- une enseigne permet de communiquer 24h/24 ;
- nous sommes en zone passante ;
- en se rapprochant des « concurrents » on se rapproche du client.

III –UN SYSTEME UTILE : LE PORTAGE SALARIAL

Le principe

Un individu trouve une mission auprès d'une entreprise. Celle-ci ne désire pas le rémunérer sous forme de salaire.

L'entreprise démarchée par la personne qui souhaite effectuer des missions conclut un contrat de prestation de service avec la société de portage. Celle-ci confie la mission à l'intervenant via un contrat de travail.

L'entreprise cliente règle la facture à la société de portage laquelle transforme les honoraires reçus en fiche de paie, déduction faite des cotisations sociales et d'une commission de 10 à 15%.

Les atouts du portage salarial

Ce système offre une certaine flexibilité aux entreprises et, dans le même temps, permet aux personnes désirant s'organiser autour d'un projet de trouver un statut sécurisant (celui de « l'indépendant salarié »).

Pour d'autres, il peut permettre de retrouver un emploi fixe. Ainsi une étude de l'APEC montre que 30% des cadres qui font appel aux services des sociétés de portage retrouvent un emploi.

La concurrence

Le système de portage salarial est un dispositif relativement récent. Il existe depuis quelque 15 ans dans les grandes agglomérations françaises.

Pour ce qui est du Finistère, aucune société de portage salarial n'y est installée. Néanmoins, quelques structures associatives travaillant dans le domaine de l'insertion font à l'occasion du portage salarial faute de structure adaptée.

Par ailleurs, il existe un certain nombre d'agences d'intérim dans le département.

Cependant, « Le portage salarial ne peut concurrencer directement l'intérim assure Isabelle MARHIC. En effet, les personnes qui se dirigent vers l'intérim ont davantage

une approche de salariés ; l'agence d'intérim leur trouve des missions et leur verse un salaire à la fin du mois.

En revanche, les individus qui s'intéressent au portage salarial ont une approche d'indépendants : ils vont s'organiser autour d'un projet, prospecter et ramener des missions ; elles cherchent à se comporter en indépendant tout en conservant un statut de salarié. A cette occasion, elles peuvent mettre en valeur leur activité en émettant des plaquettes commerciales et /ou des cartes de visites. Ce sont deux profils différents d'individus».

IV – ANNEXE