

SALARIANCE
Se développe : elle a créé une enseigne SALARIANCE FORMATION
réservée à une activité de bilan de compétences

SOMMAIRE

P.1 I – UN TRAVAIL DE COMMUNICATION INDISPENSABLE

II – UN SYTEME UTILE : LE PORTAGE SALARIAL
P.2

- Le principe
- Les atouts

III – SALARIANCE FORMATION : l'ENSEIGNE DE BILAN DE COMPETENCES
P.3

- Salariance sur la vague de la mutation sociale
- Le bilan de compétences, un atout majeur pour le salarié
- Le cas particulier des quinquas

IV – UNE SPECIFICITE DE LA MAISON : LA GESTION DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL P. 4

I – UN TRAVAIL DE COMMUNICATION INDISPENSABLE

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 (la gérante), 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 le portage salarial.

Par ce travail de communication fait pour l'essentiel par le biais de l'outil Internet, SALARIANCE a touché principalement un public situé en dehors de la Bretagne.

Aujourd'hui que la conjoncture économique est particulièrement difficile, il est absolument indispensable que le portage salarial soit connu de certaines catégories de personnes dans notre département.

Le portage salarial en effet peut leur être d'une très grande utilité.

II – 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 services avec SALARIANCE. Celle-ci confie la mission à l'intervenant via un contrat de travail.

L'entreprise cliente règle la facture à SALARIANCE, laquelle transforme les honoraires reçus en fiche de paie, déduction faite des cotisations sociales et d'une commission de 8 à 13%.

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").

Ainsi, les personnes en portage salarial ont un statut de salarié. A ce titre, elles bénéficient d'une couverture sociale globale (sécurité sociale, assurance chômage...)

L'autre avantage du portage salarial est de permettre à la personne de gérer son activité en toute autonomie, à l'instar d'un freelance, avec toute la liberté que cela implique.

Ainsi, le porté va pouvoir :

- prospecter,
- fixer et négocier ses prix,
- s'organiser autour de son activité.

Ceci, tout en conservant un statut de salarié.

A cette occasion le porté peut, s'il le souhaite, mettre en valeur son activité en émettant des cartes de visite et des plaquettes commerciales.

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.

En réalité, avec le portage SALARIANCE :

- on ne se vend plus : il n'y a plus de CV ;
- on vend son expertise, son savoir faire : Il y a plaquette commerciale et carte de visite ;
- on traite d'égal à égal avec celui qui aurait pu être son employeur.

III – SALARIANCE FORMATION : L'ENSEIGNE DE BILAN DE COMPETENCES

■ SALARIANCE SUR LA VAGUE DE LA MUTATION SOCIALE

Le monde du travail est en pleine mutation. L'idée dans l'ère du temps : donner l'opportunité à chacun de se former tout au long de sa vie professionnelle. Ce faisant on demande aux futurs salariés d'être flexibles, adaptables mais aussi épanouis et moins angoissés face au monde du travail parce que mieux formés.

C'est dans ce contexte qu'a été votée la réglementation sur **le Droit Individuel à la Formation (DIF)**.

Ce nouveau dispositif permet aux salariés de bénéficier de 20h de formation par année de travail cumulable pendant 6 ans.

SALARIANCE FORMATION a été mise en place dans ce cadre pour permettre aux salariés de profiter de leur quota d'heures de formation dans le cadre du DIF.

La nouvelle réglementation en effet, impose un entretien d'évaluation et /ou un bilan de compétences avant tout projet de formation.

■ LE BILAN DE COMPETENCES, ATOUT MAJEUR POUR LE SALARIE

Le bilan de compétences, c'est l'occasion de faire le point sur son parcours professionnel ; d'aiguiller son évolution de carrière.

Ainsi nous dit Jacky GASSERT, (psychologue du travail), le cas de ce couvreur de 25 ans qui après un accident du travail a pu, grâce à son bilan de compétences s'orienter vers le métier de technicien métreur en charpente et couverture.

On assiste à un processus de reconversion promotion dans lequel le salarié s'approprie et valorise les compétences acquises.

Ceci est vrai aussi bien pour les personnes jeunes se trouvant en début ou en milieu de leur carrière que pour les plus âgés.

■ LE CAS PARTICULIER DES QUINQUAS

Pour les quinquas, SALARIANCE FORMATION a fait le choix de se tourner vers une démarche de **valorisation de l'expérience par le bilan**.

De fait, cette catégorie de salariés est (à l'ère du " tout numérique ") prise dans un bouleversement de méthodes de travail auxquelles elle doit s'adapter.

Le bilan de valorisation de l'expérience leur permet de prendre conscience des acquis et d'identifier les points à améliorer.

Ces salariés peuvent ainsi, affirme Jacky GASSERT, voir l'avenir en perspective et retrouver le goût au travail.

« Nous connaissons le cas de ce soudeur, explique le psychologue, qui avait toujours travaillé dans sa spécialité. Ses capacités physiques déclinantes l'empêchaient de souder dans toutes les positions. Son bilan de compétences a mis en évidence son goût et son investissement dans le modélisme à tel point qu'il

laissera tomber le soudage pour s'investir avec un ami dans la création d'un atelier de modélisme ».

Ce type de bilan peut être financé par le DIF. Ceci est vrai même pour les salariés au seuil de la retraite. En effet, la possibilité leur est donnée d'utiliser leur capital temps (au risque de le perdre) pour réaliser un bilan de compétences en vue d'une évolution personnelle à la retraite.

Ce qui n'est pas pour déplaire lorsqu'on sait que l'on vit de plus en plus vieux et en bonne santé, ajoute le psychologue.

IV – UNE SPECIFICITE DE LA MAISON : LA GESTION DE LA SOUFFRANCE AU TRAVAIL

La souffrance au travail est souvent évoquée par les médias : maladie, harcèlement, stress et autre dépression. Elle est souvent associée à une perte de confiance en soit et à une dévalorisation.

Demander toujours plus de qualité d'adaptabilité et de flexibilité ne peut se faire sans considérer la contrepartie d'efforts et de renoncements que cela occasionne pour le salarié affirme Jacky GASSERT; un accompagnement s'impose qui prenne en charge la personne dans toutes ses dimensions.

SALARIANCE FORMATION met en place des actions spécifiques pour aider le salarié à reprendre confiance en lui, à savoir s'affirmer et développer ses capacités de résilience.

Pour ce faire, la structure de bilan de compétences à fait le pari de la pluri compétences face à la diversité des situations : psychologue, Conseiller RH, et généraliste composent l'équipe de SALARIANCE FORMATION pour un regard pluriel et des actions concertées pour chaque salarié.

