

## Web-conférence Cadres

# LES ALTERNATIVES À L'EMPLOI SALARIÉ

## EXTRAITS

24 novembre 2022

ATELIER CADRES

# LES ALTERNATIVES À L'EMPLOI SALARIÉ

Comment choisir sa formule ?



GRATUIT  
Inscription  
obligatoire avant  
le 20/11/2022  
sur [oser92.fr](http://oser92.fr)





JEUDI 24 NOV. 2022 DE 9H00 À 12H30  
En web conférence, lien communiqué  
la veille par mail aux inscrits.



### Qui sommes-nous?

- ✓ Une association d'aide au retour à l'emploi pour les cadres du 92, née en 2007, reconnue *d'Intérêt Général*.
- ✓ Partenaire avec *Pôle Emploi*, l'*APEC*, les Villes des territoires *Paris Ouest La Défense*, *Grand Paris Seine Ouest* et *Vallée Sud Grand Paris*, et notre « mécène » *Acensi*.
- ✓ Avec le soutien de la *Région Ile de France* et la *DRIETS Ile de France*.
- ✓ 33 bénévoles, anciens professionnels cadres dirigeants en entreprise.
  
- ✓ Notre activité (2020 & 2021) :
  - ✓ Un parcours unique avec un stage d'impulsion suivi d'un accompagnement par un binôme de bénévoles jusqu'au retour à l'emploi.
  - ✓ 166 cadres accompagnés individuellement après la formation initiale de 12 ½ journées.
  - ✓ 87,5% retrouvent un emploi, dont 88% en moins d'un an ; avec une durée moyenne d'accompagnement de 6,4 mois.
  
- ✓ 1 atelier grand format / an sur les Alternatives à l'Emploi Salarié.

# Sommaire

- 9h05 ✓ **Les alternatives existantes et les clés pour les comparer**  
➤ **Gilles NAKACHE**, bénévole 
- 9h30 ✓ **Le Travail à temps partagé**  
➤ **Joséphine COPETE**, Directrice de **Gemploi**  
➤ Témoignage de **Isabelle BARAILLE**
- 9h55 ✓ **L'Intérim cadres**  
➤ **Romain MAUGEY**, Director of Contract Talent, et **Aurélie MARGENEST**  **Robert Half®**  
➤ Témoignage de **Bérengère COUTANSAIS**
- 10h20 ✓ **Pause de 10'**
- 10h30 ✓ **Le Management de transition**  
➤ **Benoit DURAND-TISNÈS**, Président de  **WAYDEN** et de **FRANCETRANSITION**  
➤ Témoignage de **Claire NOGUERA-DIET**
- 10h50 ✓ **Focus sur le Portage salarial**
- 11h00 ✓ **La création d'une activité en propre**  
➤ **Marie LESAGE**, Responsable  **Coopaname** Hauts de Seine  
➤ Témoignage de **Paul DUFLOT**
- 11h25 ✓ **Réponses aux questions**
- 12h15 ✓ **Synthèse et conclusion**

# Problématique d'un cadre en mobilité

---

- ✓ Je suis senior et je crains de mettre du temps à retrouver un CDI ou un CDD dans les entreprises que je cible.
  - ✓ Je suis en recherche, mais entretemps, j'ai l'opportunité de faire une mission ponctuelle.
  - ✓ Je ne suis plus fait pour intégrer une hiérarchie pesante et souhaite « me mettre à mon compte ».
- Dois-je créer une entreprise pour pouvoir exercer?

**La création d'une structure juridique autonome  
n'est pas l'unique voie, d'autres alternatives  
existent.**

## L'offre existante (1/3) : le Travail à temps partagé

---

- **Travail à temps partagé** : tenir en parallèle plusieurs postes de nature pérenne.
  - ✓ S'adresse à des entreprises qui, seules, n'auraient pas les moyens de recruter une ressource qualifiée à temps plein, compte tenu de leur taille ou de leurs moyens (TPE/PME).
  - ✓ Les Groupements d'Employeurs (GE) et Entreprises de Travail à Temps Partagé (ETTP) embauchent ces ressources (contrat de travail) et les délèguent à temps partiel (contrat de mise à disposition) aux TPE/PME utilisatrices.
  - ✓ GE : les entreprises utilisatrices sont adhérentes du groupement.
  - ✓ ETTP : il s'agit d'une société de service qui fournit des compétences à ses clientes.
  - ✓ En direct : il est toujours possible de signer un contrat de travail à temps partiel chez plusieurs employeurs en parallèle.


## L'offre existante (2/3) : les missions non pérennes

---

- Mener des missions non pérennes :
  - ✓ Couvre un besoin ponctuel, avec objectif et délai définis contractuellement.
  - ✓ Les missions d'**Intérim cadres** sont de 2 types : remplacement, surcharge.
  - ✓ Les **Entreprises de Management de transition** proposent des profils Expert à même de
    - Faire face à une situation de crise ou d'urgence : Retournement, Restructuration ;
    - Définir et mettre en œuvre un projet stratégique ou complexe : Développement, Transformation, Conduite du changement ;
    - Assurer la continuité d'activité : Management « relais ».
  - ✓ Plusieurs types de **Sociétés de services** proposent des consultants dans le cadre de missions définies, ou en « temps passé ».
  - ✓ En direct : grâce au **Portage salarial**, vous pouvez assurer des missions de **Manager de transition** tout en restant salarié.

## L'offre existante (3/3) en vue de créer son activité propre

---

- De nombreux organismes offrent un accompagnement au créateur :
  - ✓ Les **Incubateurs** et les **Couveuses** permettent de formaliser, tester son projet avant de se lancer, les couveuses permettant même la facturation des premiers clients.
  - ✓ Des associations, les collectivités locales, les CCI, les Régions, et même l'Etat (via le Contrat d'Appui au Projet d'Entreprise) assistent le porteur de projet, comme par exemple le parcours  **Entrepreneur #LEADER** Région Île de France
  - ✓ Les **Coopératives d'activité et d'emploi (CAE)**
    - Accompagnent le porteur de projet jusqu'à la facturation de ses premiers clients,
    - Avec la possibilité de devenir coopérateur et de rester dans la structure à titre pérenne.

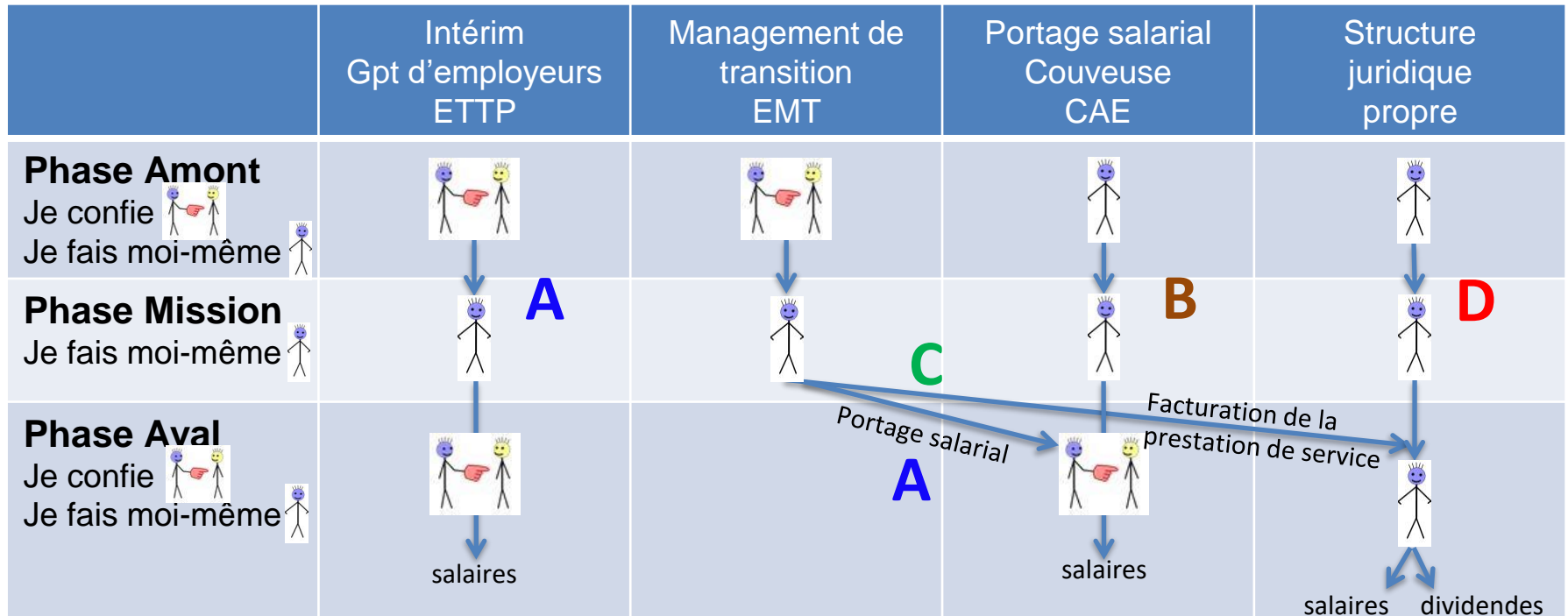
# Comment évaluer les différentes alternatives (1/2) : les 3 phases

---

- Mon activité s'organise en 3 temps :
  1. **La phase Amont** : je prospecte mes clients, j'active mon réseau, je communique sur mes compétences, mes expériences, mes références, je construis et défends mes propositions, je négocie les conditions financières, je rédige le contrat et le fais signer.
  2. **La phase Mission**
  3. **La phase Aval**, ou *back office* : j'effectue la facturation, le recouvrement, la comptabilité, les déclarations sociales et fiscales, le paiement des charges et fournisseurs, la paye, la gouvernance de l'entreprise, les obligations réglementaires, etc.
- **La question** : quelles sont mes priorités, en temps, et en soucis? Suis-je bien armé pour tout faire, ou dois-je déléguer certaines activités?



# Comment évaluer les différentes alternatives (2/2)



Cas **A** : je me concentre sur mes missions, et délègue l'Amont et l'Aval.

Cas **B** : en plus, je prends en charge l'Amont.

Cas **C** : j'ai ma structure, mais je m'appuie sur des apporteurs d'affaires.

Cas **D** : j'intègre l'ensemble des fonctions dans ma structure.

# Sommaire

- 9h05 ✓ **Les alternatives existantes et les clés pour les comparer**  
➤ Gilles NAKACHE, bénévole 
- 9h30 ✓ **Le Travail à temps partagé**  
➤ Joséphine COPETE, Directrice de   
➤ Témoignage de Isabelle BARAILLE
- 9h55 ✓ **L'Intérim cadres**  
➤ Romain MAUGEY, Director of Contract Talent, et Aurélie MARGENEST  Robert Half®  
➤ Témoignage de Bérengère COUTANSAIS
- 10h20 ✓ **Pause de 10'**
- 10h30 ✓ **Le Management de transition**  
➤ Benoit DURAND-TISNÈS, Président de  WAYDEN et de FRANCETRANSITION  
➤ Témoignage de Claire NOGUERA-DIET
- 10h50 ✓ **Focus sur le Portage salarial**
- 11h00 ✓ **La création d'une activité en propre**  
➤ Marie LESAGE, Responsable  Coopaname Hauts de Seine  
➤ Témoignage de Paul DUFLOT
- 11h25 ✓ **Réponses aux questions**
- 12h15 ✓ **Synthèse et conclusion**

# Gemploi

– Paris Région Ile de France –

LE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS  
MULTISECTORIEL FRANCILIEN



*“ Les alternatives à l'emploi salarié ”*

**LE TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ**

24 novembre 2022

# Gemploi

## UNE DÉFINITION DU TRAVAIL À TEMPS PARTAGÉ



“ Le travail à temps partagé est une opportunité pour une entreprise de bénéficier des compétences d'un expert qui occupe une fonction quelques jours par semaine ou par mois de manière récurrente.

Le travail à temps partagé répond à un besoin qui s'inscrit dans la durée. C'est une différence essentielle avec l'interim ou le consulting. ”



# Gemploi

LE TRAVAIL A TEMPS PARTAGÉ AVEC UN GROUPEMENT D'EMPLOYEURS



- Une association loi 1901 qui fédère des entreprises, des associations, des organisations pour mutualiser et partager des ressources sur un territoire.
- Un contrat unique avec un salarié.
- Des mises à disposition auprès des entreprises adhérentes du groupement.

  
LE SAVIEZ-VOUS

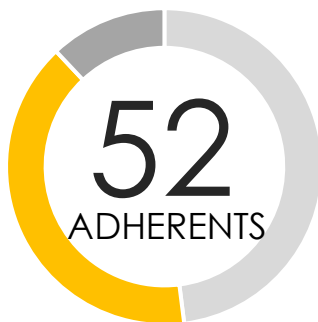
*Le GE : un modèle unique qui conjugue expertise et flexibilité et s'invite dans les solutions d'emplois pour les TPE/PME sur un territoire défini.*

# Gemploi

## NOTRE GROUPEMENT D'EMPLOYEURS



- Création en 2011 à l'initiative de CAP DIGITAL
- Groupement d'employeurs "multisectoriel" spécialiste des fonctions Support sur la région Ile de France



- Structures de - 10 salariés
- Structures de 10 à 50 salariés

### Nos adhérents par secteurs d'activité



- SERVICES
- EDITION/COMMUNICATION DIGITAL
- INDUSTRIE/BATIMENT
- COMMERCE ET DISTRIBUTION

  
LE SAVIEZ-VOUS

**60%** des entreprises adhèrent à Gemploi depuis plus d'un an.



# Gemploi

## NOS GEMPLOYÉS



- Gemploi recrute ses salariés en contrats CDI à 98% sécurisant leurs parcours professionnels.
- Nos collaborateurs sont principalement des profils experts.
- 50% de nos salariés sont des profils Cadres.



■ 18-25ans ■ 26-45ans ■ 46 ans et plus

LE SAVIEZ-VOUS

**2 ans et plus**, l'ancienneté moyenne de nos Gemployés.

# Gemploi

NOS MÉTIERS PARTAGÉS



LES MÉTIERS ASSISTANAT



LES MÉTIERS JURIDIQUE & RH



LES MÉTIERS COMPTABLES



LES MÉTIERS DE LA COMMUNICATION



LES MÉTIERS NÉS DES NOUVELLES TECHNOLOGIES



LES MÉTIERS A VALEUR AJOUTEE

  
LE SAVIEZ-VOUS

*Gemploi fait évoluer ses métiers fonction du développement des besoins de son territoire*



# Gemploi

NOS GEMPLOYÉS : DES SITUATIONS VARIÉES



**Maxime Comptable**

Un contrat CDI  
temps plein auprès de

**Gemploi**



**Laurence DRH**

Un contrat CDI  
de 3 jours auprès de

**Gemploi**



**Camille Chargée de COM**

Un contrat CDI  
de 2 jours auprès de

**Gemploi**



des mises à dispositions  
auprès de deux  
entreprises adhérentes  
à Gemploi

un statut de  
consultant et  
des missions  
de Conseil

des missions en  
Freelance



# L'équipe Gemploi à votre service !

## **Patrick COCQUET**

Président Gemploi  
[p.cocquet@gemploi.fr](mailto:p.cocquet@gemploi.fr)

## **Joséphine COPETE**

Directrice Gemploi  
[j.copete@gemploi.fr](mailto:j.copete@gemploi.fr)

## **Thierry LE BRUN**

Responsable Administratif & Comptable  
[administration@gemploi.fr](mailto:administration@gemploi.fr)

## **Sophie ARANDA**

Chargée de Communication  
[communication@gemploi.fr](mailto:communication@gemploi.fr)

## **Loriane GUITTEAUD**

Chargée RH  
[RH@gemploi.fr](mailto:RH@gemploi.fr)

## **Edern LEFEBVRE**

Assistant RH et Recrutement  
[e.lefebvre@gemploi.fr](mailto:e.lefebvre@gemploi.fr)

**[www.gemploi.fr](http://www.gemploi.fr)**



14 rue Alexandre Parodi  
75010 Paris  
07 78 84 71 81  
01 82 73 13 40

[www.linkedin.com/in/equipe-gemploi/](http://www.linkedin.com/in/equipe-gemploi/)

[www.facebook.com/GemploiParisRegion](http://www.facebook.com/GemploiParisRegion)

[www.twitter.com/GemploiParis](http://www.twitter.com/GemploiParis)

[www.youtube.com/channel/](http://www.youtube.com/channel/)

[www.gemploi.fr/contact/messagerie](http://www.gemploi.fr/contact/messagerie)

# Sommaire

- 9h05 ✓ **Les alternatives existantes et les clés pour les comparer**  
➤ Gilles NAKACHE, bénévole 
- 9h30 ✓ **Le Travail à temps partagé**  
➤ Joséphine COPETE, Directrice de   
➤ Témoignage de Isabelle BARAILLE
- 9h55 ✓ **L'Intérim cadres**  
➤ Romain MAUGEY, Director of Contract Talent, et Aurélie MARGENEST  Robert Half®  
➤ Témoignage de Bérengère COUTANSAIS
- 10h20 ✓ **Pause de 10'**
- 10h30 ✓ **Le Management de transition**  
➤ Benoit DURAND-TISNÈS, Président de  WAYDEN et de FRANCETRANSITION  
➤ Témoignage de Claire NOGUERA-DIET
- 10h50 ✓ **Focus sur le Portage salarial**
- 11h00 ✓ **La création d'une activité en propre**  
➤ Marie LESAGE, Responsable  Coopaname Hauts de Seine  
➤ Témoignage de Paul DUFLOT
- 11h25 ✓ **Réponses aux questions**
- 12h15 ✓ **Synthèse et conclusion**

A young woman with curly brown hair, wearing a beige sweater, is sitting at a desk and smiling at the camera while typing on a laptop. In the background, several other office workers are engaged in various activities, including talking on a phone and reviewing documents. The office is bright and modern, with large windows and a whiteboard visible.

ROBERT HALF

## ROBERT HALF EN FRANCE ET DANS LE MONDE



**20** pays

**70** ans  
d'existence

**15 000**  
collaborateurs



**5** bureaux  
en France

**7**  
spécialisations

**180**  
collaborateurs

# NOS SPÉCIALISATIONS

NOUS VOUS ACCOMPAGNONS DANS LE RECRUTEMENT DES PROFILS SUIVANTS :



FINANCE - COMPTABILITÉ



ASSISTANAT - SECRÉTARIAT



TECHNOLOGIE



DIGITAL



RESSOURCES HUMAINES



JURIDIQUE



FISCAL

NOUS RECRUTONS TOUS TYPES DE PROFILS POUR DES BESOINS PONCTUELS OU PERMANENTS :

## PERMANENT



CDI



EXECUTIVE SEARCH

## TEMPORAIRE



INTERIM



CDD



MANAGEMENT DE TRANSITION

## POURQUOI NOUS CHOISIR ? FUN FACTS

SATISFACTION  
CLIENT: 9 CLIENTS  
SUR 10 NOUS  
RECOMMANDENT À  
LEURS PAIRS

PLUS DE 200 000  
CANDIDATS SONT  
PLACÉS PAR ROBERT  
HALF CHAQUE ANNÉE  
DANS LE MONDE

UN CANDIDAT TROUVE  
UN POSTE GRÂCE À  
ROBERT HALF TOUTES  
LES 2 MINUTES

DES ÉQUIPES STABLES ET  
EXPÉRIMENTÉES :  
ANCIENNETÉ SUPÉRIEURE À  
NOS CONCURRENTS : 5 ANS  
CONTRE 18 MOIS  
GÉNÉRALEMENT

NOTRE BASE DE DONNÉES  
INTERNE CONTIENT LES  
PROFILS DE PLUS DE  
7 MILLIONS DE CANDIDATS

# NOS CONSEILS

<https://www.roberthalf.fr/grille-salaire/home>

Robert Half Talent Solutions

Accueil Tendances Nationales Avantages et Bénéfices Diversité, Équité et Inclusion Spécialisations

## Guide des Salaires 2022

**LES CHIFFRES INCONTOURNABLES**

Bienvenue sur notre Guide des Salaires. Vous y trouverez les informations essentielles pour être bien informé et mener à bien vos négociations salariales.

### Tendances du recrutement

- Tendances nationales**  
Découvrez les dernières tendances du recrutement en France, pour chacune de nos spécialisations.
- Avantages & Bénéfices**  
Découvrez les avantages offerts par les entreprises pour attirer et retenir leurs meilleurs talents.
- Focus sur la DEI**  
Découvrez les actions mises en place par les entreprises en termes de Diversité, Équité et Inclusion pour accueillir et intégrer tous les talents.

### Tendances et salaires par spécialisation

- Assurance spécialité
- Finance et Comptabilité
- IT et Digital
- RH, Juridique et Fiscal
- Management de Innovation
- Executive Search

ENQUÊTE ROBERT HALF

## CE QUE VEULENT LES CANDIDATS

MARS 2022

rh Robert Half Talent Solutions

### Comment négocier son salaire après avoir reçu une offre d'embauche ?

Dans Carrière

Il est fréquent d'être mal à l'aise à l'idée de négocier son salaire lorsque la recherche d'emploi est terminée et après avoir reçu une offre d'embauche. Voici quelques conseils pour négocier votre salaire qui vous aideront à demander ce que vous voulez avec tact et confiance en vous.

Par le 07/04/2022

### 6 méthodes pour gérer les conflits au travail

Dans Management

Comment gérer le conflit au travail ? Que faire lorsque les relations entre collègues sont tendues ? Voici 6 méthodes de gestion de conflit pour comprendre, désamorcer la situation et trouver des solutions.

Par le 07/04/2022

FOLLOW US



Blog



LinkedIn



Twitter



Facebook



# Sommaire

- 9h05 ✓ **Les alternatives existantes et les clés pour les comparer**  
➤ Gilles NAKACHE, bénévole 
- 9h30 ✓ **Le Travail à temps partagé**  
➤ Joséphine COPETE, Directrice de   
➤ Témoignage de Isabelle BARAILLE
- 9h55 ✓ **L'Intérim cadres**  
➤ Romain MAUGEY, Director of Contract Talent, et Aurélie MARGENEST  Robert Half®  
➤ Témoignage de Bérengère COUTANSAIS
- 10h20 ✓ **Pause de 10'**
- 10h30 ✓ **Le Management de transition**  
➤ Benoit DURAND-TISNÈS, Président de  WAYDEN et de FRANCETRANSITION  
➤ Témoignage de Claire NOGUERA-DIET
- 10h50 ✓ **Focus sur le Portage salarial**
- 11h00 ✓ **La création d'une activité en propre**  
➤ Marie LESAGE, Responsable  Coopaname Hauts de Seine  
➤ Témoignage de Paul DUFLOT
- 11h25 ✓ **Réponses aux questions**
- 12h15 ✓ **Synthèse et conclusion**

# Le Management de Transition

**Benoit DURAND-TISNÈS**

Président de WAYDEN

Président de FRANCE TRANSITION

Auteur du livre : « savoir rebondir après 45 ans »

**WAYDEN**  
Decisive people for decisive moments

## Le Management de Transition c'est :

---

La prise en main **opérationnelle** dans l'**urgence** d'une situation de **changement** au sein d'une entreprise par un **dirigeant externe** dans le cadre d'une mission spécifique sur une durée limitée dans le temps

## Un marché porteur :

---

- Marché en France estimé à 4 000 missions/an, soit 4,40M€ en 2019
- Croissance +15% par an (hors crise covid)
- Les 2/3 des missions sont intermédiées
- 150+ acteurs déclarent opérer ce marché, mais les 10 premières EMT captent les 2/3 de l'activité



## Le Management de Transition

# Les besoins des entreprises en 2021

+ 3% autres

43%

Management  
Relais

27%

Conduite de  
projet

18%

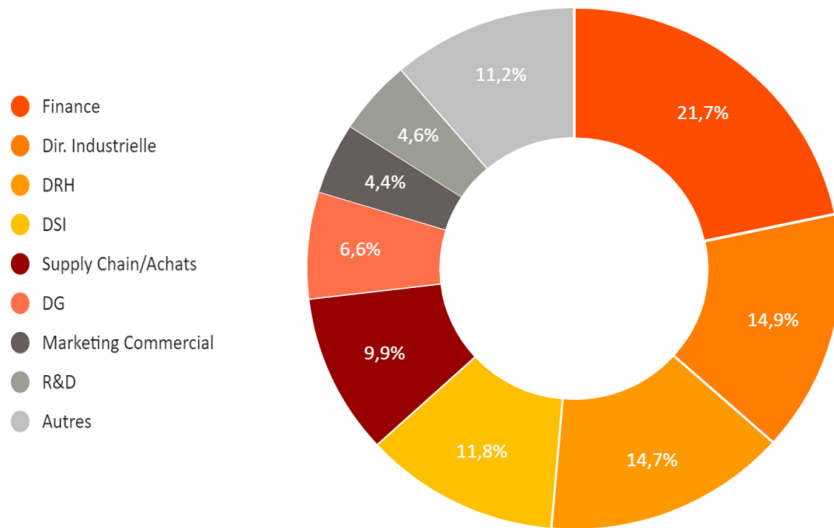
Gestion du  
changement

9%

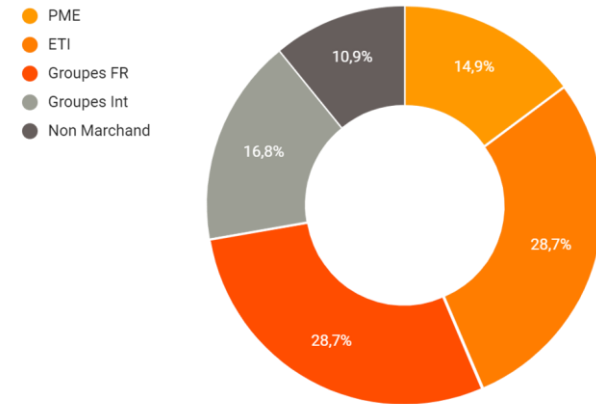
Crise/  
Retournement/  
Redressement

# 2021 Chiffres clés

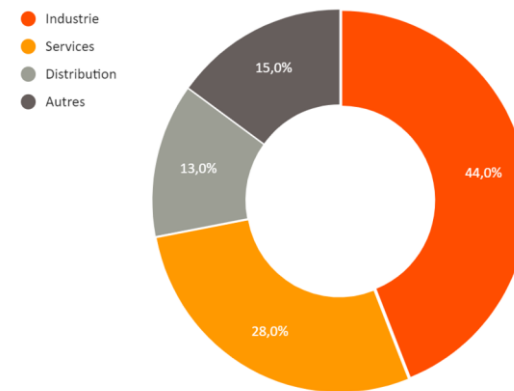
## Les principales fonctions



## Les types d'entreprises clientes



## Les types de secteur des missions



Source : France TRANSITION

## Profil-type

# Le profil-type d'un manager de transition



**Plutôt un homme (72%)**

**Plutôt très expérimenté : 76% > 50 ans**

22% 40-49 ans

17% > 60 ans

**Plutôt francilien (53% des missions)**

Auvergne Rhône Alpes 12%,

Hauts de France 8%

**Ayant déjà réalisé une mission (71%)**

## Hard Skills :

- Au moins 20 à 25 ans d'expérience
- Solide track record opérationnel en responsabilité (périmètre décisionnel, management...)
- Avoir mené des projets et géré du changement
- Plusieurs entreprises/secteurs/contextes
- Spécialisé sur une fonction, un segment de marché, une zone géographique
- International et multiculturel

**WAYDEN**  
Decisive people for decisive moments

## Profil-type

Les qualités  
majeures du  
manager de  
transition sont à  
chercher dans  
les Soft-skills !

Un « DO-er »

Orientée résultat

Pragmatique

Bon communicant

Leadership

À l'écoute

Courageux

Humble

## Un Métier

# Ce qui motive les managers de transition ?

L'autonomie

Des résultats rapides

Liberté de parole et d'action

Le goût du challenge

La diversité des projets



## Un Métier

Les réalités à  
savoir sur le  
management de  
transition

Le premier devoir du  
Manager de Transition est de  
trouver sa mission !

Solitude possible

Incertitude financière

Intensité

Surqualification

Acceptation  
sociale/familiale


Mobilité géographique

## Métier

# Trouver sa première mission ?

---

- Être solide et positif
- Avoir intégré et accepté avec les bénéficiaires ET les contraintes du management de transition
- Faire connaître sa proposition de valeur auprès de son réseau et des acteurs du marché
- Être dans un *mindset* de mission : logique de contribution et capacité à démarrer demain



---

Nos valeurs sont l'éthique,  
l'audace et le pragmatisme.

**WAYDEN**  
Decisive people for decisive moments

## Pour aller plus loin

---

# Savoir rebondir après 45 ans : devenez acteur de votre carrière

« Faire face à l'inattendu, se mettre en mouvement, modifier ses paradigmes, se constituer un réseau, en 2022, il faut être prêt à anticiper un changement de carrière.

A travers des anecdotes, des témoignages d'experts et des outils concrets, cet ouvrage donne les clés pragmatiques pour redevenir maître de sa vie professionnelle »

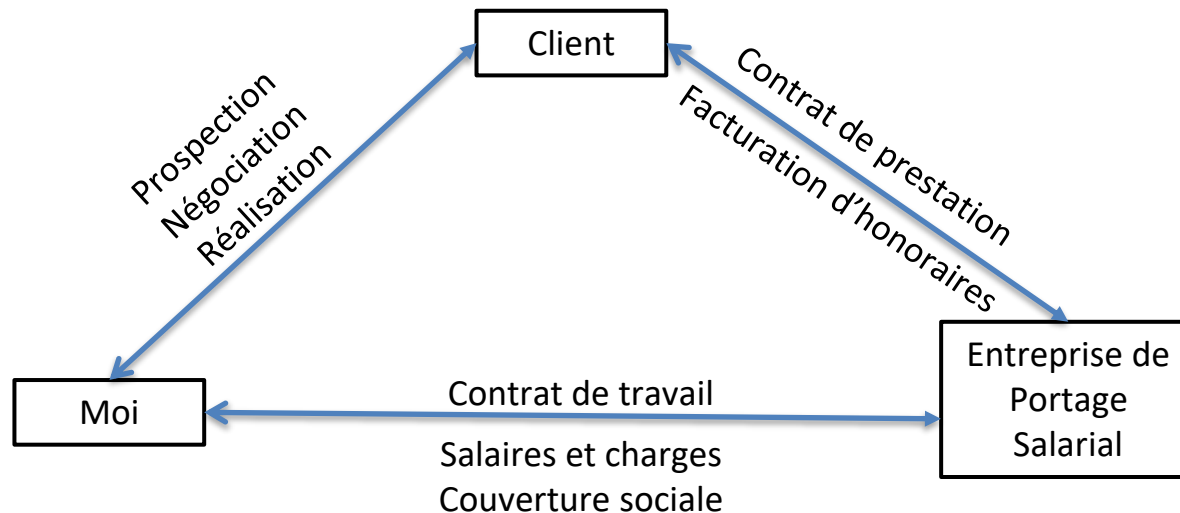


# Sommaire

- 9h05 ✓ **Les alternatives existantes et les clés pour les comparer**  
➤ Gilles NAKACHE, bénévole 
- 9h30 ✓ **Le Travail à temps partagé**  
➤ Joséphine COPETE, Directrice de   
➤ Témoignage de Isabelle BARAILLE
- 9h55 ✓ **L'Intérim cadres**  
➤ Romain MAUGEY, Director of Contract Talent, et Aurélie MARGENEST  Robert Half®  
➤ Témoignage de Bérengère COUTANSAIS
- 10h20 ✓ **Pause de 10'**
- 10h30 ✓ **Le Management de transition**  
➤ Benoit DURAND-TISNÈS, Président de  WAYDEN et de FRANCETRANSITION  
➤ Témoignage de Claire NOGUERA-DIET
- 10h50 ✓ **Focus sur le Portage salarial**
- 11h00 ✓ **La création d'une activité en propre**  
➤ Marie LESAGE, Responsable  Coopaname Hauts de Seine  
➤ Témoignage de Paul DUFLOT
- 11h25 ✓ **Réponses aux questions**
- 12h15 ✓ **Synthèse et conclusion**

## Focus sur le Portage salarial (1/2)

- Dans les cas de missions de management de transition via une EMT, ou de mission ponctuelle en direct, le **Portage Salarial** est une solution simple et rapide à mettre en œuvre pour conserver au consultant un statut de salarié avec les avantages et la sécurité que cela implique.
- Il s'agit d'une relation tri-partite entre le consultant, l'entreprise de portage salarial et le client, permettant de transformer une facturation d'honoraires en salaires.



## Focus sur le Portage salarial (2/2)

Honoraires facturés (HT)	Frais de gestion de la société de portage (1)		
	Compte du consultant	Remboursements de frais professionnels	
		Charges patronales	
		Charges salariales	Salaire brut
Salaire net imposable			

Sommes perçues par le salarié porté

(1) Les frais de gestion couvrent :

- Les dépenses de fonctionnement de l'entreprise de portage salarial
- L'assurance Responsabilité Civile Professionnelle
- L'établissement du contrat de prestation avec le client du salarié porté
- La facturation et les recouvrements de factures auprès des clients
- La mise en place du dossier du salarié porté (convention de portage)
- L'établissement du contrat de travail adapté à chaque mission
- La DUE (Déclaration Unique d'Embauche auprès de l'URSSAF)
- L'établissement des bulletins de paie
- Le versement aux différents organismes de l'ensemble des cotisations obligatoires
- Et d'autres services comme une mutuelle, des animations, etc.

# Sommaire

- 9h05 ✓ **Les alternatives existantes et les clés pour les comparer**  
➤ Gilles NAKACHE, bénévole 
- 9h30 ✓ **Le Travail à temps partagé**  
➤ Joséphine COPETE, Directrice de   
➤ Témoignage de Isabelle BARAILLE
- 9h55 ✓ **L'Intérim cadres**  
➤ Romain MAUGEY, Director of Contract Talent, et Aurélie MARGENEST  Robert Half®  
➤ Témoignage de Bérengère COUTANSAIS
- 10h20 ✓ **Pause de 10'**
- 10h30 ✓ **Le Management de transition**  
➤ Benoit DURAND-TISNÈS, Président de  WAYDEN et de FRANCETRANSITION  
➤ Témoignage de Claire NOGUERA-DIET
- 10h50 ✓ **Focus sur le Portage salarial**
- 11h00 ✓ **La création d'une activité en propre**  
➤ Marie LESAGE, Responsable  Coopaname Hauts de Seine  
➤ Témoignage de Paul DUFLOT
- 11h25 ✓ **Réponses aux questions**
- 12h15 ✓ **Synthèse et conclusion**



# Entreprendre autrement au sein d'une coopérative d'activité et d'emploi



Le projet de Coopaname « L'école coopérative au service du développement d'activités et de l'emploi » est cofinancé par le Fonds Social Européen

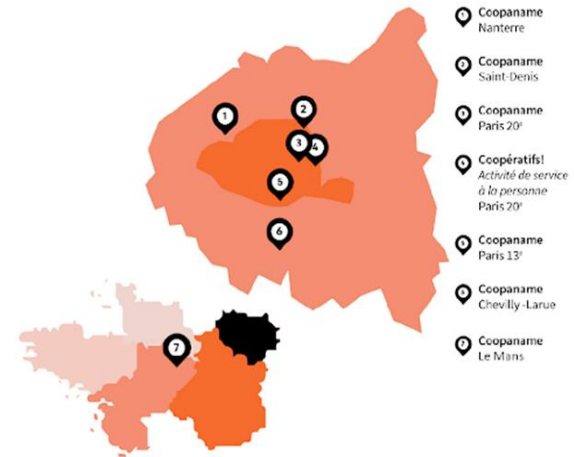


# Intervenante

*Marie Lesage Accompagnement des entrepreneur.es* dans la  
coopérative d'activité et d'emploi COOPANAME établissement de  
Nanterre

136 avenue Pablo Picasso 92000 Nanterre

3/7 rue Albert Marquet 75020 Paris



# La coopérative d'activité et d'emploi (CAE) COOPANAME propose un modèle d'entrepreneuriat salarié unique

La coopérative permet la création et le développement d'une activité autonome, individuelle ou collective dans un cadre collectif sécurisé.

Intégrer une CAE, c'est entreprendre autrement et investir des valeurs de mutualisation, de solidarité et de démocratie dans une entreprise partagée.

Emancipatrice et innovante, la CAE répond aux besoins des entrepreneur·es souhaitant retrouver du sens dans leur travail, sensibles aux enjeux de société et de transition écologique.

# Une équipe dédiée à vos côtés

- De l'idée au projet, l'équipe vous accompagne tout au long de votre parcours entrepreneurial. Expertise, écoute, échanges : elle vous permet d'identifier des axes éventuels d'amélioration et vous apporte des solutions pour le développement de votre activité.
- Vous devenez membre de la coopérative en signant un CAPE (Contrat d'appui au projet d'Entreprise) pour une durée maximum de 30 mois, qui peut s'arrêter à tout moment. Il vous permet de facturer dans la coopérative, d'être accompagné et de garder vos droits sociaux ( Allocation Retour à l'emploi, RSA ...).

# Une équipe dédiée à vos côtés

- Votre activité est hébergée juridiquement par la CAE. Il n'est pas nécessaire de l'immatriculer.
- Le support administratif prend en charge l'ensemble des tâches de gestion comptable, sociale et fiscale.
- La CAE anime la vie du collectif et met en place des rendez-vous réguliers pour créer une synergie entre entrepreneur·es.
- La CAE s'occupe également de développer la notoriété et la visibilité des talents qu'elle accueille.

# L'entrepreneur·e en CAE

- 1 : Conserve son indépendance dans ses choix professionnels
- 2 : Se libère de la gestion administrative pour se consacrer à son métier
- 3 : Perçoit un salaire généré par son activité
- 4 : Bénéficie des mêmes droits sociaux qu'un·e salarié·e classique
- 5 : S'inscrit dans un collectif et un réseau de coopération professionnelle
- 6 : Est accompagné·e dans le développement de son activité  
(rendez-vous, suivi, actions collectives...)
- 7 : Bénéficie des services mutualisés mis à sa disposition  
(équipe, assurances, certifications, formations...)
- 8 : Développe la CAE par sa contribution coopérative et son implication
- 9 : Devient associé·e et décisionnaire de la CAE
- 10 : Intègre une dynamique solidaire et pérenne de coopération

# Le principe de la double voire la triple casquette



## Je suis Entrepreneur.e

Je suis autonome dans la gestion de mon activité.  
Je gère seul.e mes clients, mes prestations, mon planning...  
Je mutualise des services et je développe mon réseau avec les autres coopérateurs



## Je suis Salarié.e

Je suis salarié.e en CDI de la coopérative ; c'est mon activité qui me paye.  
Je transforme mon CA en salaire, en payant mes cotisations sociales qui me donnent accès à différents droits sociaux.



## Je suis Associé.e

Je deviens sociétaire de la coopérative en prenant des parts sociales.  
Je participe aux prises de décisions démocratiques de la société.  
(= statut normal)

# Les formes d'accompagnement

L'accompagnement collectif encourage la coopération et permet le partage d'expériences et de savoirs pour pousser le groupe vers le haut en développant l'intelligence collective

**Collectif**

Promotion  
Ateliers  
Réunions

**Entre  
pairs**

Répondre à  
des Appel  
d'offres publics  
ou privés  
Collectif  
Co-dev

**Individuel**

RDV  
personnel  
s

# Temps et lieux de rencontres

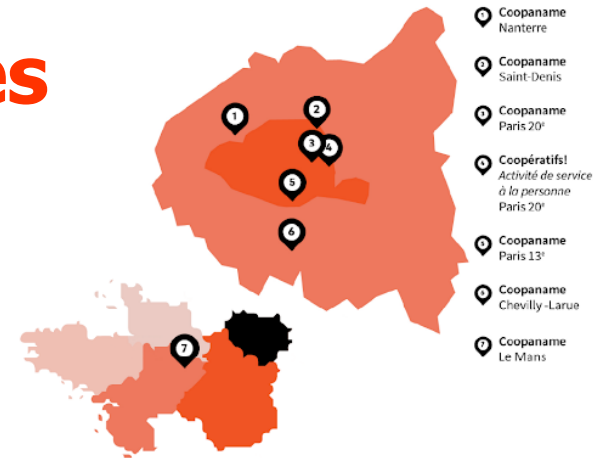


Virtuellement  
via « l'Extranet »

En partageant des  
espaces

Lors de temps  
formels ou  
informels

Réunions  
mensuelles,  
Collectifs, After-  
Work, Apéro  
Business, ...etc.



Coopaname est  
Organisme de  
formation Qualiopi et  
dispose d'une Cuisine  
professionnelle à St-  
Denis pour les  
activités de traiteur





# Ça m'intéresse !



Je m'inscris à une information collective sur le site puis rubrique Agenda

**[www.coopaname.coop](http://www.coopaname.coop)**

Je peux envoyer un e-mail pour l'établissement de Nanterre à



[Marie.lesage@coopaname.coop](mailto:Marie.lesage@coopaname.coop)

*« Seul, on va plus vite. Ensemble, on va plus loin »*





**Merci & peut-être à  
bientôt !**



**Coopaname**  
faire société



Région  
Normandie






Le projet de Coopaname « L'école coopérative au service du développement d'activités et de l'emploi » est cofinancé par le Fonds Social Européen

# Sommaire

- 9h05 ✓ **Les alternatives existantes et les clés pour les comparer**  
➤ Gilles NAKACHE, bénévole 
- 9h30 ✓ **Le Travail à temps partagé**  
➤ Joséphine COPETE, Directrice de   
➤ Témoignage de Isabelle BARAILLE
- 9h55 ✓ **L'Intérim cadres**  
➤ Romain MAUGEY, Director of Contract Talent, et Aurélie MARGENEST  Robert Half®  
➤ Témoignage de Bérengère COUTANSAIS
- 10h20 ✓ **Pause de 10'**
- 10h30 ✓ **Le Management de transition**  
➤ Benoit DURAND-TISNÈS, Président de  WAYDEN et de FRANCETRANSITION  
➤ Témoignage de Claire NOGUERA-DIET
- 10h50 ✓ **Focus sur le Portage salarial**
- 11h00 ✓ **La création d'une activité en propre**  
➤ Marie LESAGE, Responsable  Coopaname Hauts de Seine  
➤ Témoignage de Paul DUFLOT
- 11h25 ✓ **Réponses aux questions**
- 12h15 ✓ **Synthèse et conclusion**

# Conclusion

---

- Une palette de services large et souple qui m'encourage à mener des missions.
  - ✓ Pendant que je suis en recherche d'emploi :
    - Je me remets à exercer : mes compétences et mon CV 
    - Je constate que je suis apprécié : ma confiance en soi 
    - Je rencontre des professionnels : mon réseau 
    - Une issue possible vers un CDI, ou une nouvelle profession... 
  - ✓ Quand je me lance en autonome :
    - Je teste sans risque mon offre et son adéquation au marché 
    - Je développe mon carnet de commandes et ma notoriété
    - Je limite mes coûts fixes tant que je n'ai pas un volume de commandes suffisant
    - Je me fais aider pour mettre toutes les chances de mon côté.