

Etude égalité professionnelle 2023 branche du portage salarial

Etude réalisée par La Faabrick Cherdet, cabinet spécialisé sur les formes alternatives d'activité

LA FAABRICK
CHERDET



Sommaire



Contexte et méthodologie

Rémunération

Traitement du sujet par les EPS

Questionnaire adressé aux salariés portés

- Taille de l'échantillon
- Situation familiale
- Parents à charge
- Chiffre d'affaires
- Source de revenus complémentaires
- Période de chômage
- Situation d'emploi avant d'opter pour le portage salarial
- Choix du portage salarial
- Portage salarial et vie personnelle
- Difficultés organisationnelles

Contexte et méthodologie

Les partenaires sociaux de la branche du portage salarial ont souhaité bénéficier d'une étude sur l'égalité professionnelle au sein du secteur.

Pour réaliser cette étude, nous avons utilisé 3 sources de données :

- Les données des DSN 2019 et 2020 issues d'une commande au département des produits sur mesure de l'INSEE ;
- Les réponses au questionnaire envoyé aux entreprises de portage dans le cadre du rapport de branche (nous avons ajouté une section sur le sujet en prévision de l'étude) ;
- Les réponses au questionnaire envoyé aux salariés portés (les questionnaires ont été relayés par les entreprises de portage du secteur).

Ces trois sources de données ont des temporalités différentes. Les données de l'Insee concernent les années 2019 et 2020 alors que les résultats des questionnaires portent essentiellement sur les années 2022 et 2023.

Pour des questions de confidentialité, seuls les agents de l'Insee sont habilités à traiter les fichiers des déclarations annuelles des données sociales. Nous avons donc eu accès aux données agrégées, qui ne permettent pas l'identification des entreprises.

2023

LA FAABRICK
CHERDET



Rémunération



Une forte différence entre la masse salariale des hommes et des femmes en portage salarial

Les femmes ont perçu en 2020 une rémunération brute 2,7 fois inférieure à celle des hommes. On ne parle pas ici de moyenne mais de rémunération totale du secteur.

Cette différence significative s'explique principalement par les facteurs suivants :

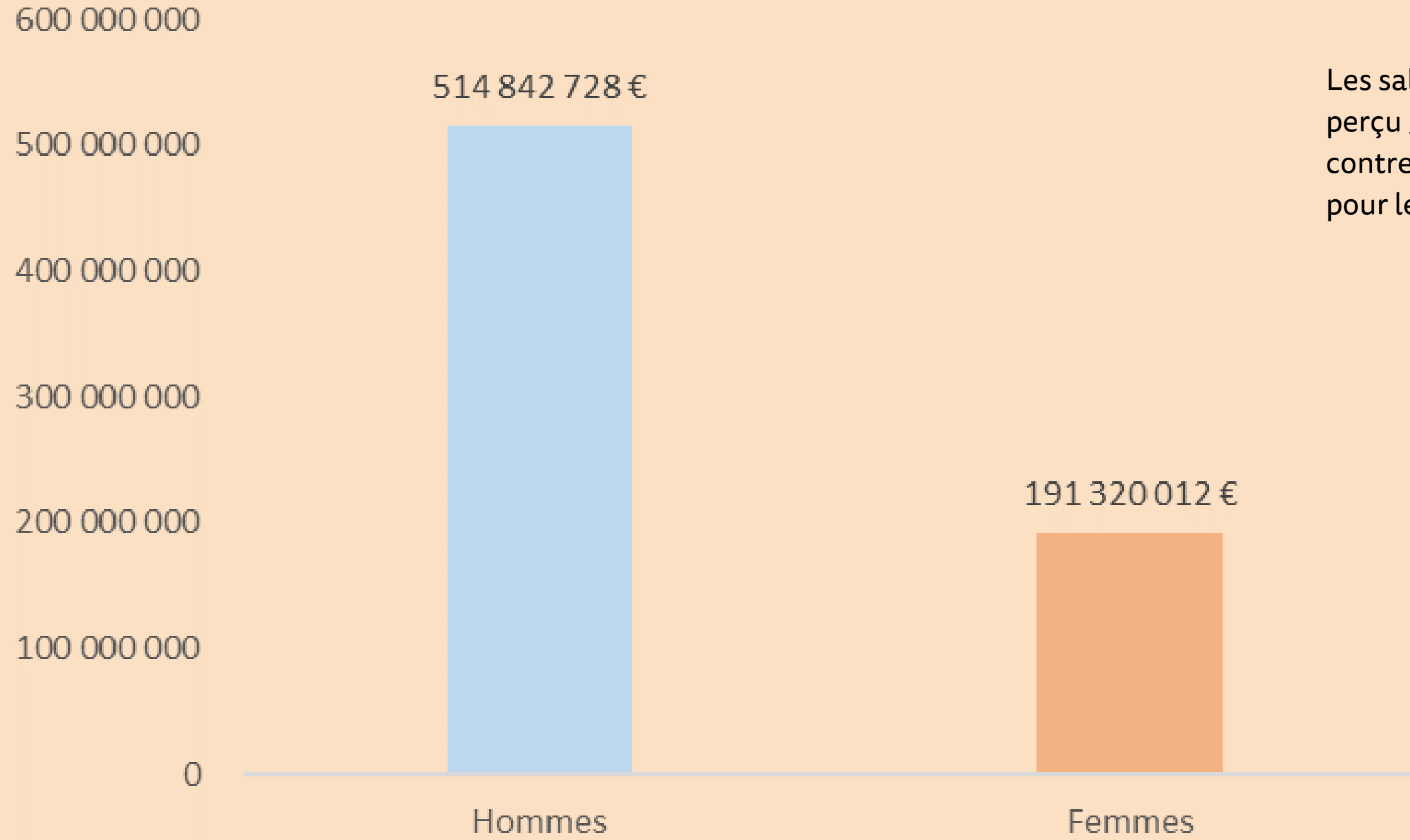
- Un nombre de femmes moins important que celui des hommes sur le secteur ;
- Un nombre d'heures travaillées également inférieur en moyenne ;
- Une rémunération brute horaire inférieure.

Nous y reviendrons dans le détail par la suite.

- 63 %

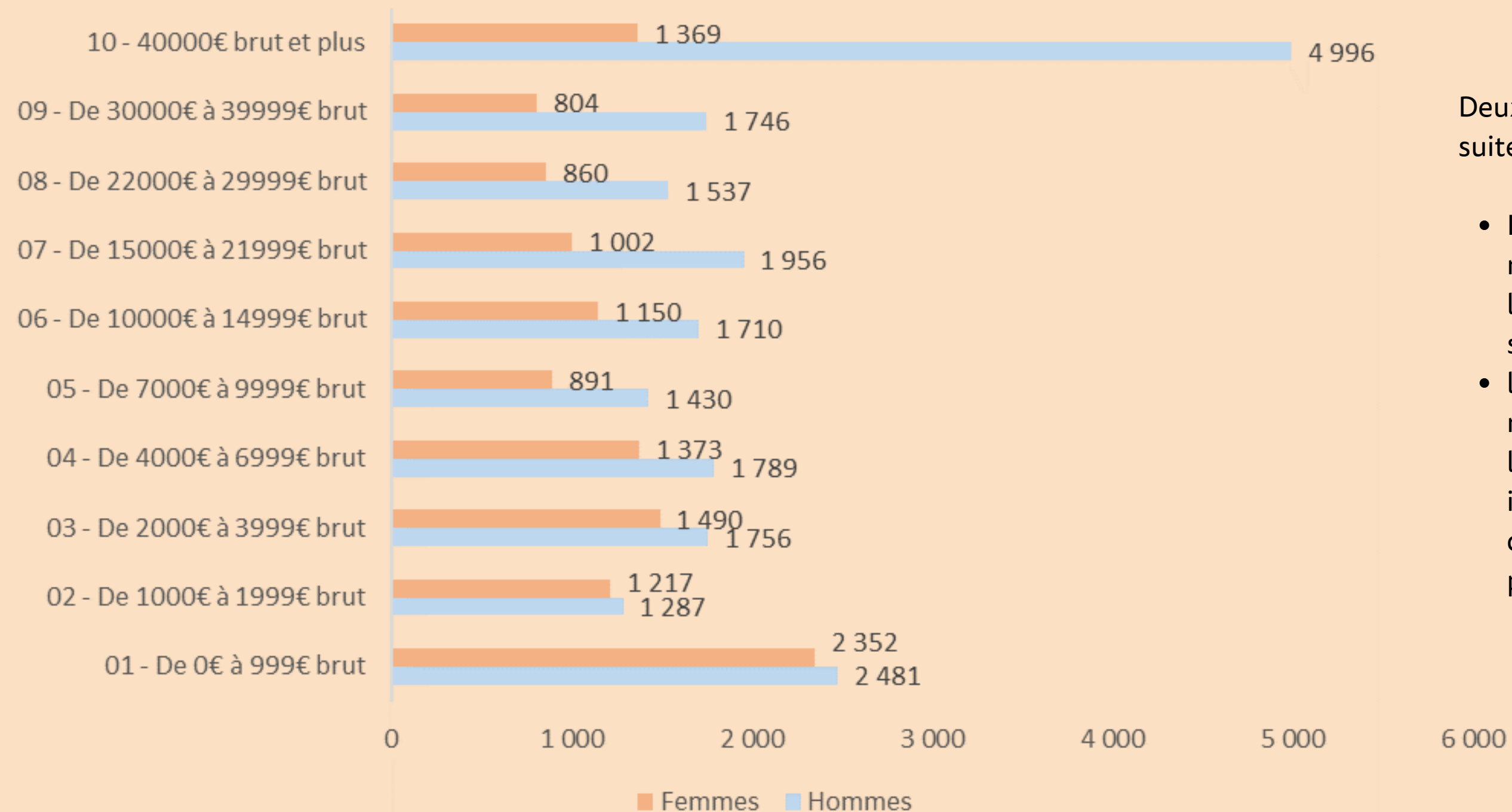
Différence entre la masse salariale des femmes et des hommes en portage salarial

Rémunération brute totale 2020 du secteur selon le sexe



Les salariés des EPS hommes ont perçu 515 millions d'euros en 2020 contre seulement 191 millions d'euros pour les salariées des EPS.

Répartition des salariés des EPS par tranche de rémunération

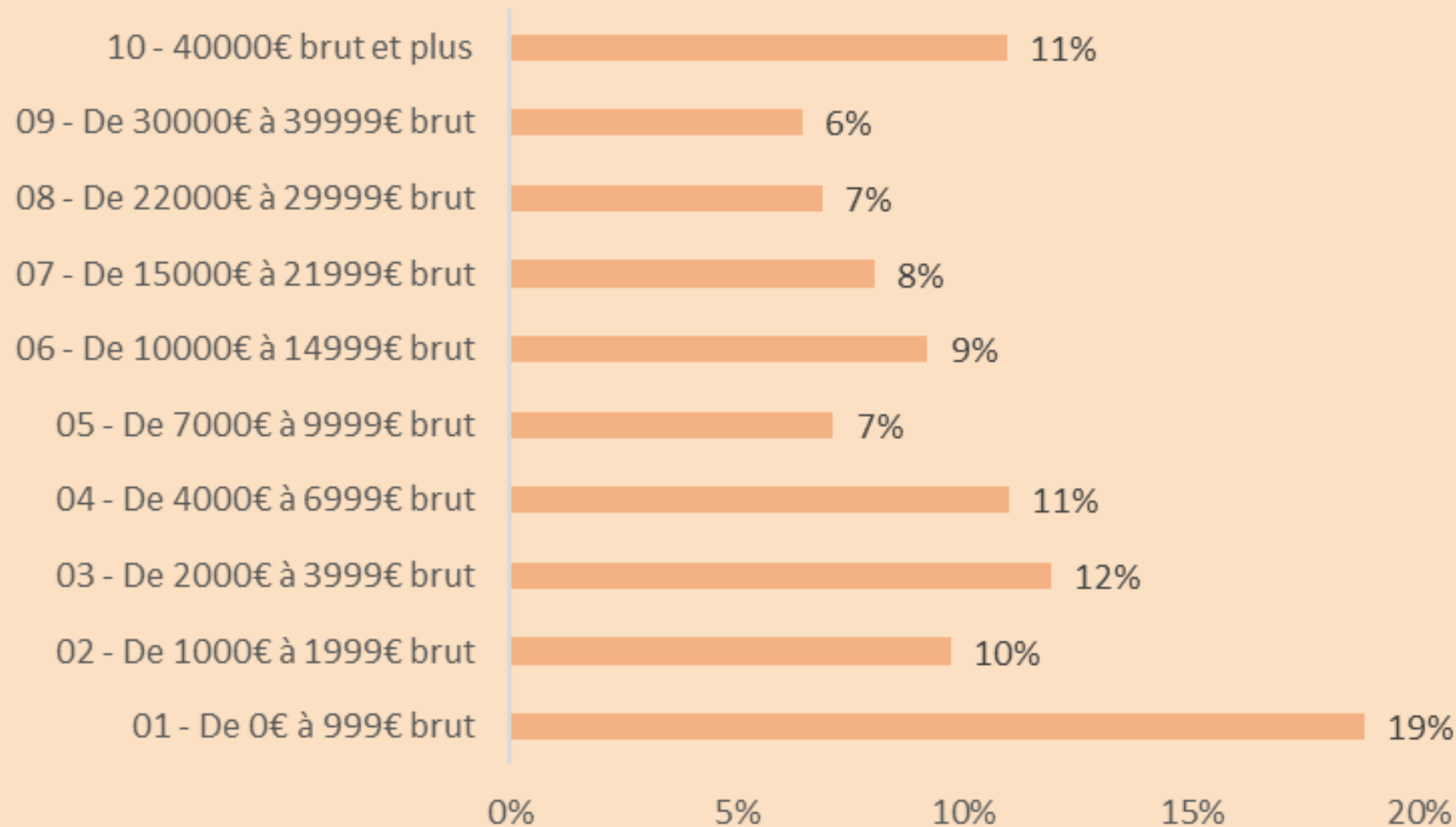


Deux éléments nous apparaissent suite à la lecture du graphique :

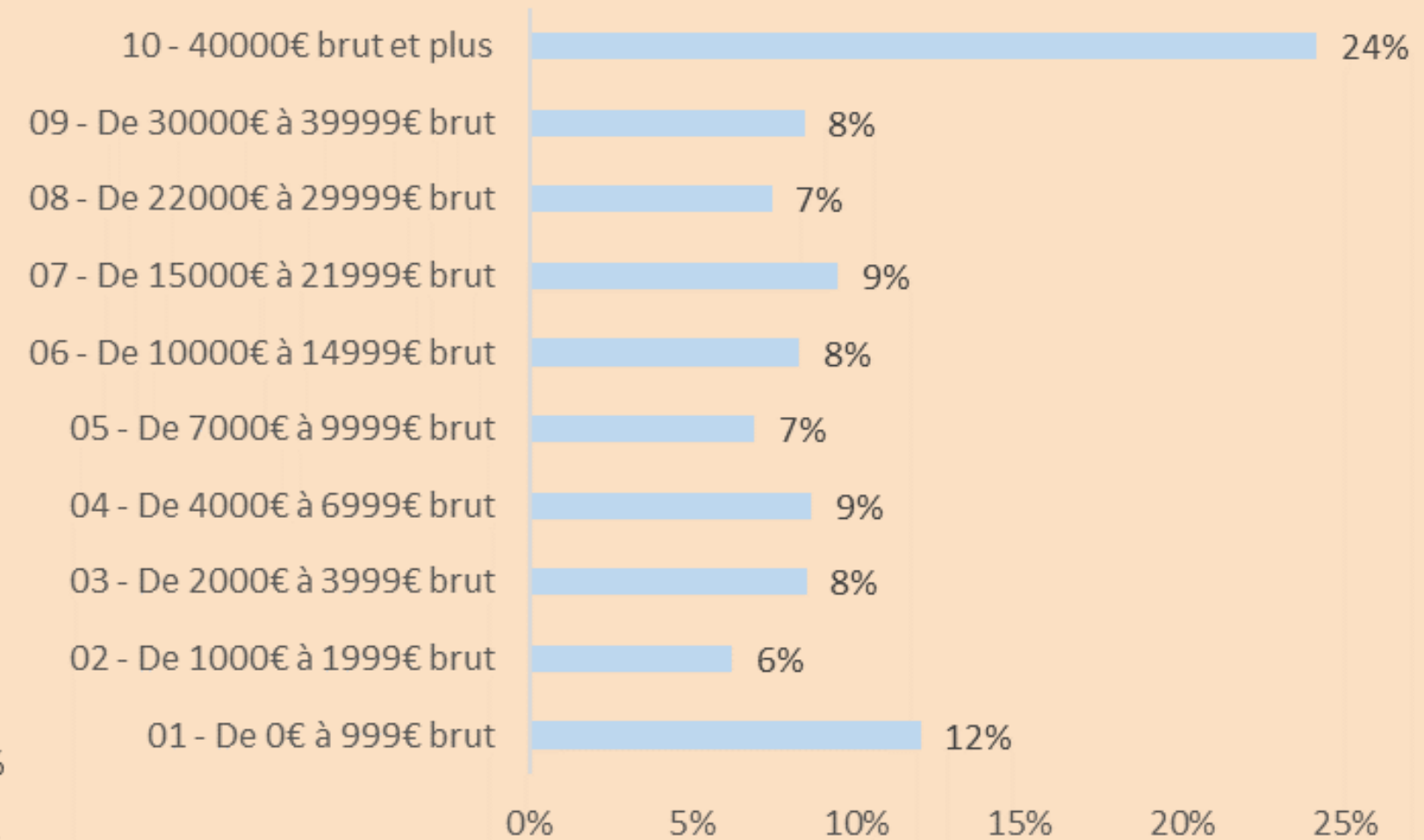
- Les hommes sont beaucoup plus nombreux que les femmes dans les tranches de rémunération supérieures.
- les femmes semblent plus nombreuses en proportion dans les tranches de rémunération inférieures. Notre intuition est confirmée par les graphiques de la page suivante sur ce point.

Répartition des salariés des EPS par tranche de rémunération (en %)

Femmes



Hommes



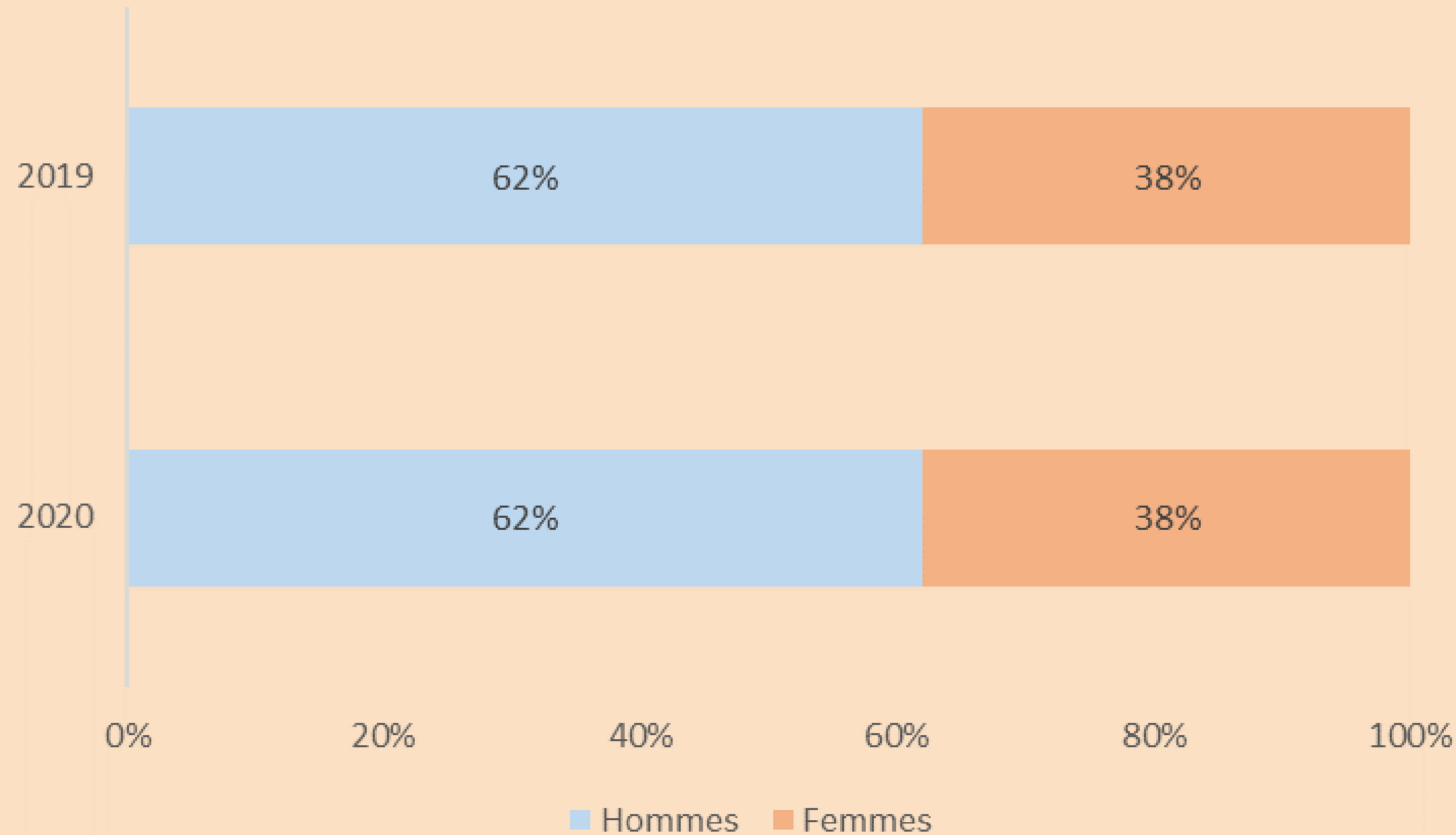
Source : Insee, année 2020

Les graphiques représentant la répartition des hommes et des femmes (en % du total d'hommes et de femmes) montrent une situation significativement différente.

- 51 % des femmes ont perçu une rémunération inférieure à 7 000 euros en 2020 (35 % des hommes).
- 24 % des femmes ont perçu une rémunération supérieure à 22 000 euros en 2020 (40 % des hommes).

Répartition des salariés des EPS selon le sexe

LA FAABRICK
CHERDET



Les données des DSN nous permettent de connaître la répartition des salariés du secteur selon le sexe. On voit que les femmes sont moins nombreuses que les hommes.

Cette répartition explique donc en partie la différence entre la rémunération brute totale des femmes et celle des hommes. Pour affiner notre analyse, nous allons donc calculer la rémunération brute annuelle moyenne des femmes et des hommes.

Source : Insee



Une rémunération brute annuelle nettement inférieure pour les femmes

Les femmes ont perçu en 2020 une rémunération brute annuelle moyenne nette inférieure à celle des hommes.

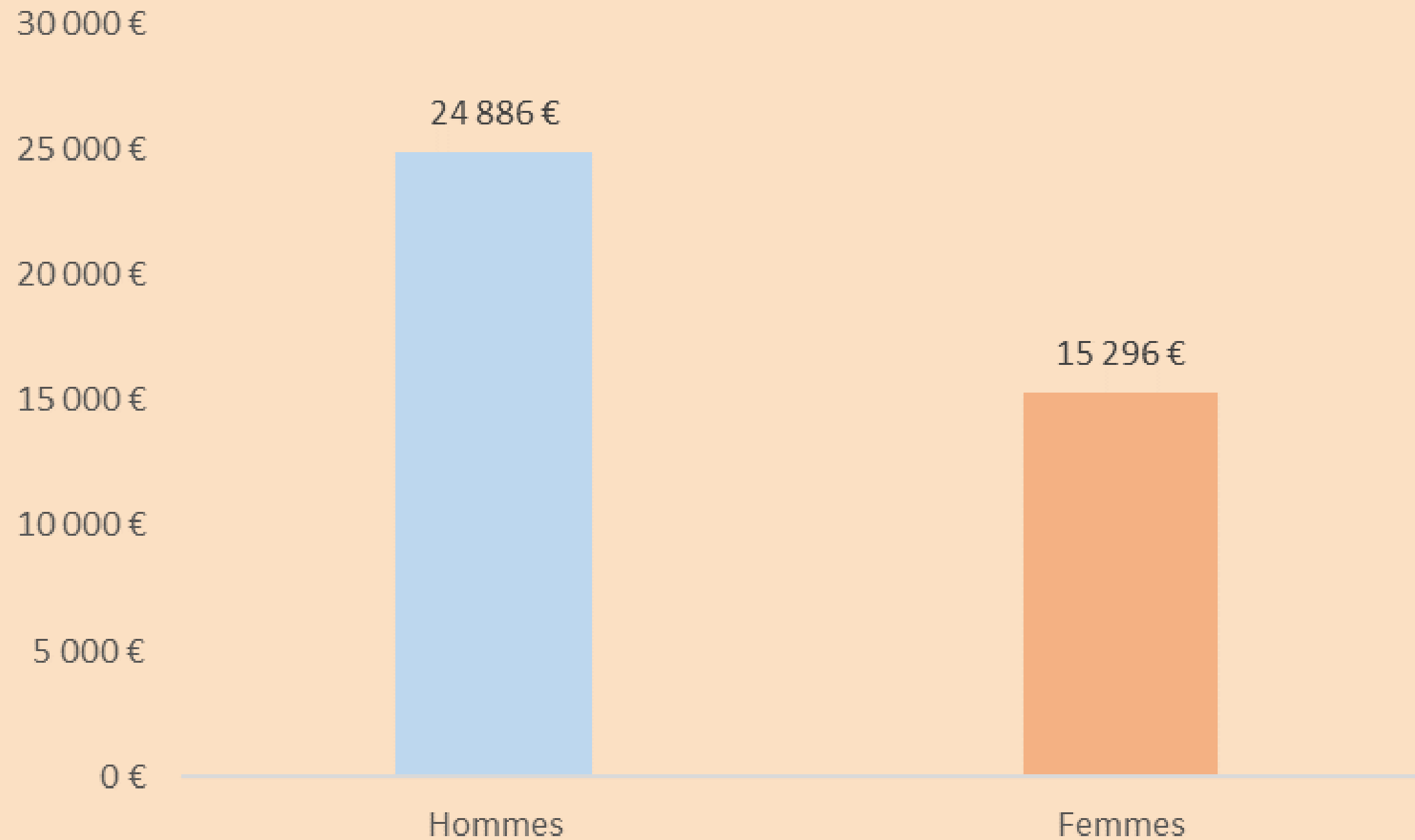
Le contexte de l'année 2020 (Covid_19) n'est pas seul responsable puisque l'écart entre les deux rémunérations était déjà de 35 % en 2019 (39 % en 2020).

Il semblerait donc que cet écart soit structurel au sein du secteur.

- 39 %

Différence entre la rémunération brute annuelle moyenne des femmes et celle des hommes

Rémunération brute annuelle moyenne 2020 selon le sexe



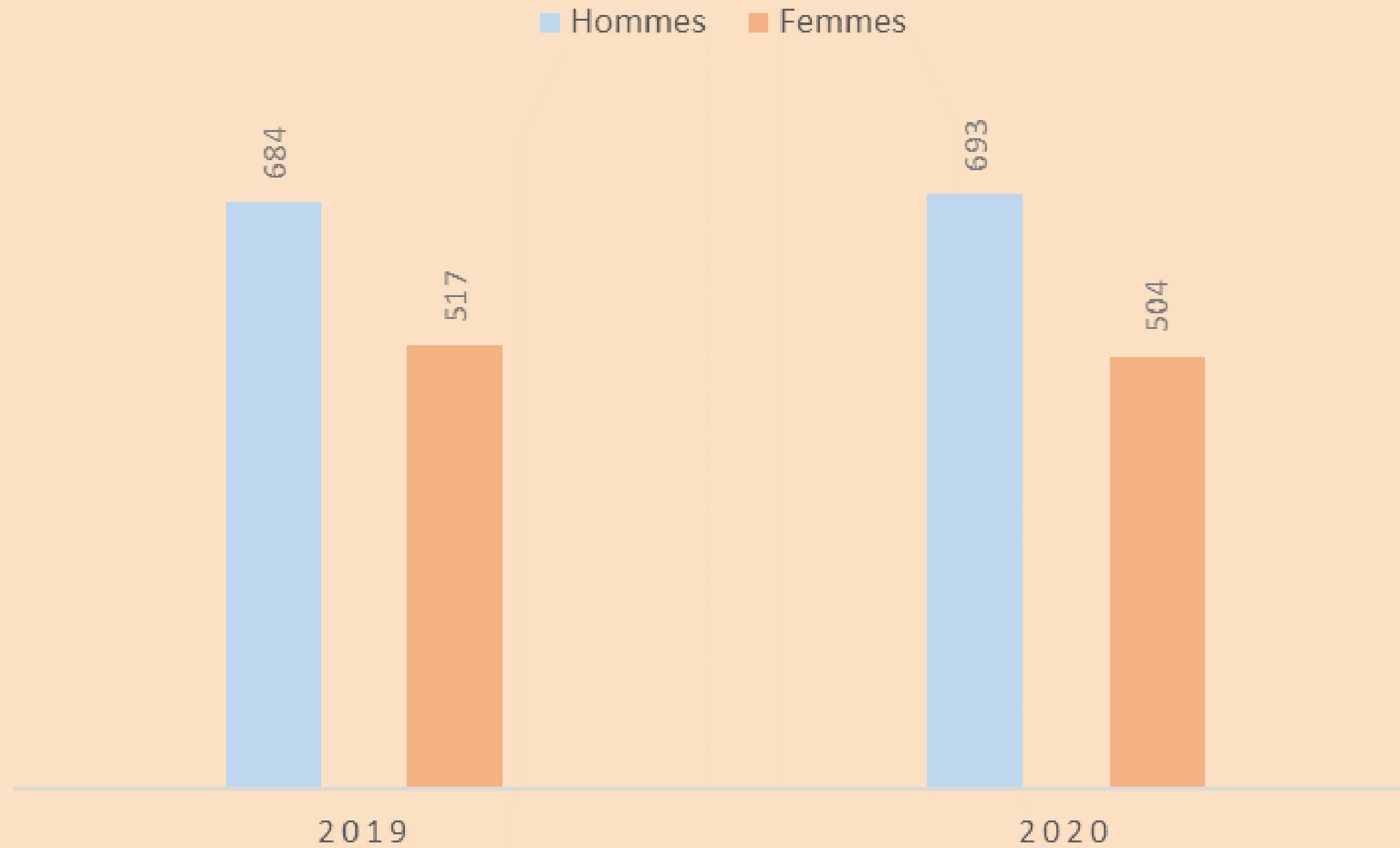
La rémunération brute annuelle moyenne des salariés des EPS est de 21 273 euros en 2020. Cette moyenne cache en réalité de fortes disparités selon le sexe.

La rémunération brute annuelle moyenne des femmes est ainsi de 15 926 euros tandis que celle des hommes s'approche des 25 000 euros (24 886 € exactement). Si on ne peut pas à proprement parler de discrimination (un salarié porté négocie les conditions de sa mission avec son entreprise cliente, la rémunération versée par l'EPS en est le reflet), cet écart pose tout de même question.

Nous allons essayer de mieux le comprendre en nous intéressant au temps de travail et à la rémunération horaire des femmes (vs ceux des hommes).

Un écart en grande partie dû à un nombre d'heures travaillées inférieur pour les femmes

LA FAABRICK
CHERDET



Les salariés de la branche ont travaillé en moyenne 622 heures en 2020.

On observe des différences importantes entre les hommes et les femmes. L'écart s'est même creusé entre les hommes et les femmes en 2020 puisque le nombre d'heures travaillées pour les hommes a continué de croître (+ 1 %) malgré le contexte alors que celui des femmes a baissé (- 3 %).



Une rémunération brute horaire tout de même significativement inférieure pour les femmes

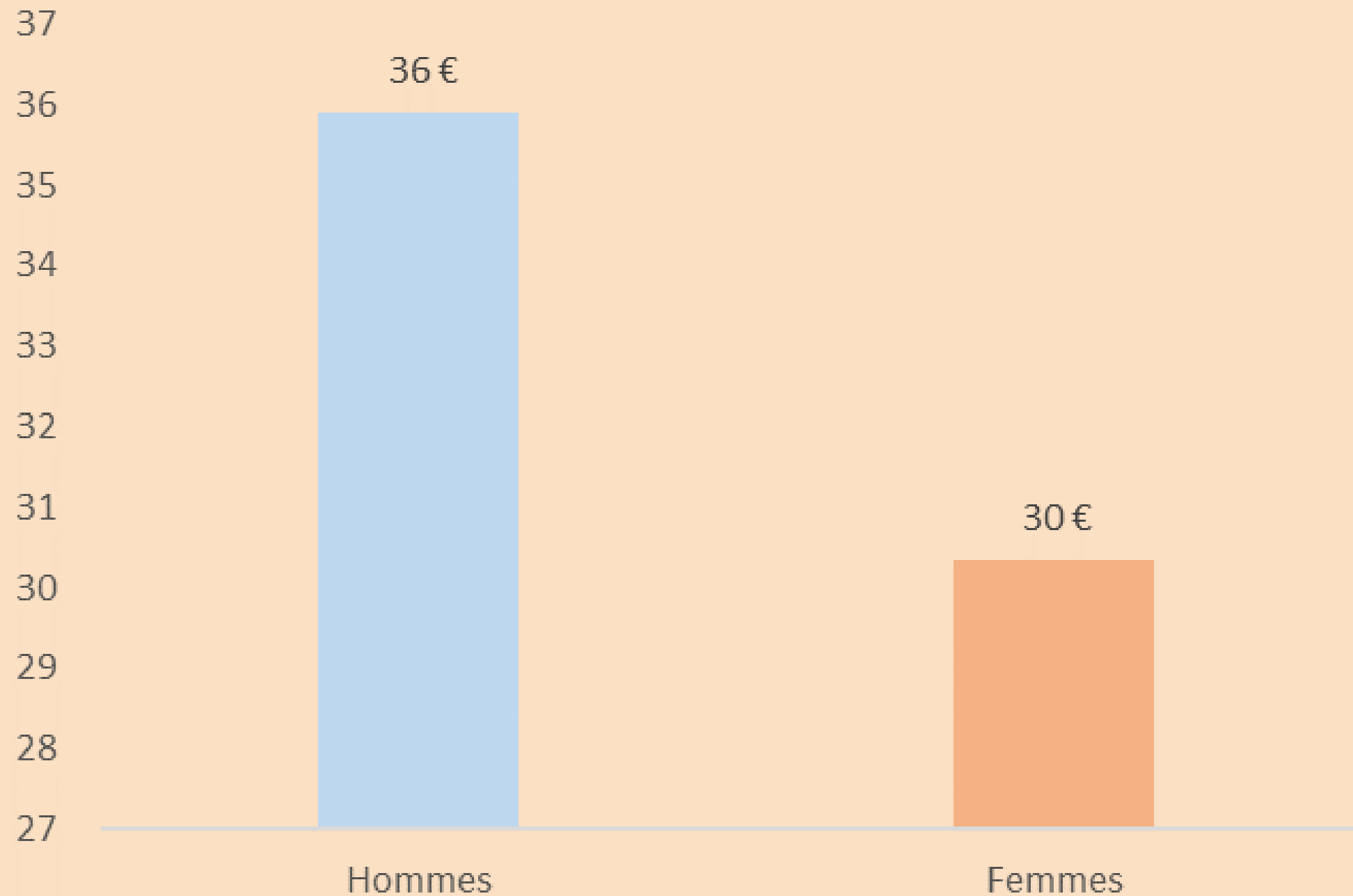
Une fois que l'on a gommé les effets nombre de salariés portés et nombre d'heures travaillées, il reste tout de même un écart de rémunération important entre les hommes et les femmes.

Les femmes facturent moins cher leur client ce qui conduit à ce qu'elles perçoivent une rémunération brute inférieure de 15 % à celle des hommes. Sans données sectorielles, il nous est impossible de savoir si cette différence provient de facteurs liés au secteur d'activité (sur-représentation des femmes dans des secteurs avec un TJM plus faible ?), au TJM négocié ou un mix des deux.

- 15 %

Différence entre la rémunération brute horaire moyenne des femmes et celle des hommes

Rémunération brute horaire moyenne 2020 selon le sexe



La rémunération brute horaire moyenne des salariés des EPS est de 34 euros en 2020 (en hausse de 5 %).

Si cette progression entre 2019 et 2020 touche de façon assez homogène les femmes et les hommes, l'écart entre la rémunération brute horaire moyenne des femmes et des hommes reste important (15 % d'écart).

A titre d'exemple, cet écart de 6 euros de l'heure se transforme en 69 euros si on reconstitue le TJM moyen des femmes et des hommes (en prenant les mêmes hypothèse de niveau de cotisations sociales et de frais).

- TJM moyen des femmes : 378 euros :
- TJM moyen des hommes : 447 euros.

2023

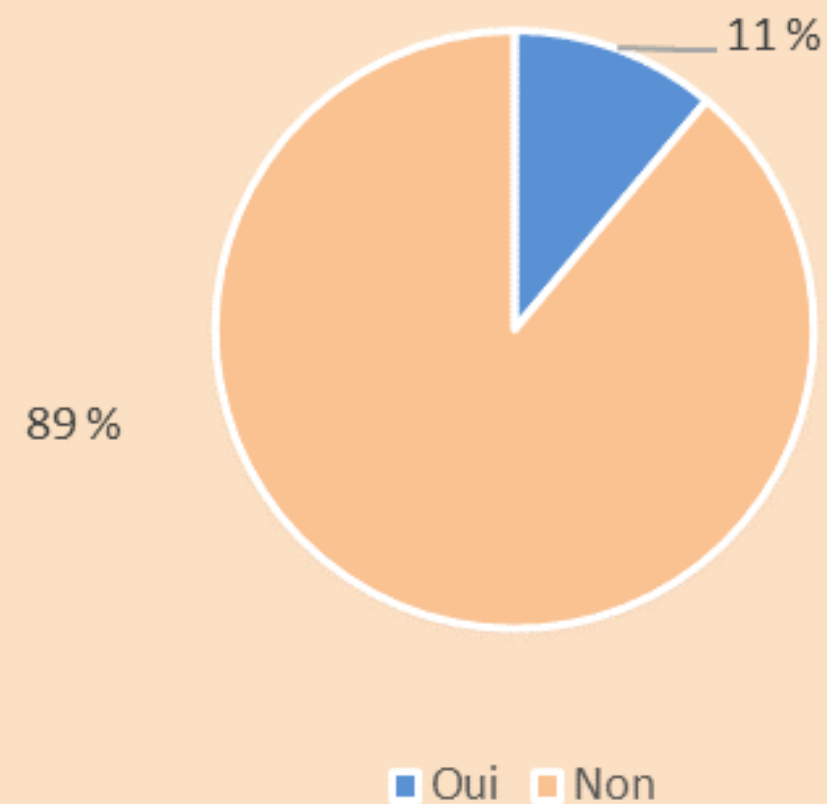
LA FAABRICK
CHERDET



Traitement du sujet par les EPS

Une quasi absence du sujet au sein du secteur

Avez-vous déjà traité la problématique de l'égalité hommes-femmes?



Source : Questionnaire adressé aux EPS

Les EPS ayant indiqué traité le sujet ont mis en avant leur action en matière de formation, notamment pour aider leurs consultantes à défendre leurs prix et améliorer leur positionnement. Certaines entreprises indiquent également avoir abordé le sujet dans un webinaire ou une newsletter.

Pour évaluer la prise en compte du sujet au sein de la branche, nous avons posé 3 questions au EPS dans le cadre du questionnaire du rapport de branche 2023 :

- Avez-vous été saisis par des consultantes pour faire part de discriminations liées au sexe?
- Avez-vous déjà traité la problématique de l'égalité hommes-femmes ?
- Si oui, par quel moyens ?

Les réponses à ces questions illustrent une quasi absence de traitement du sujet. Globalement le sujet semble en outre totalement absent des échanges avec les salariés portés.

Aucune EPS n'a indiqué avoir déjà été saisie par un de ses salariés portés sur le sujet.

2023

LA FAABRICK
CHERDET



Questionnaire adressé aux salariés portés

Taille de l'échantillon

Avec le concours des entreprises du secteur, nous avons pu envoyer le questionnaire à un grand nombre de salariés portés.

426 salariés portés ont commencé à répondre au questionnaire. Nous n'avons cependant gardé que les réponses complètes.

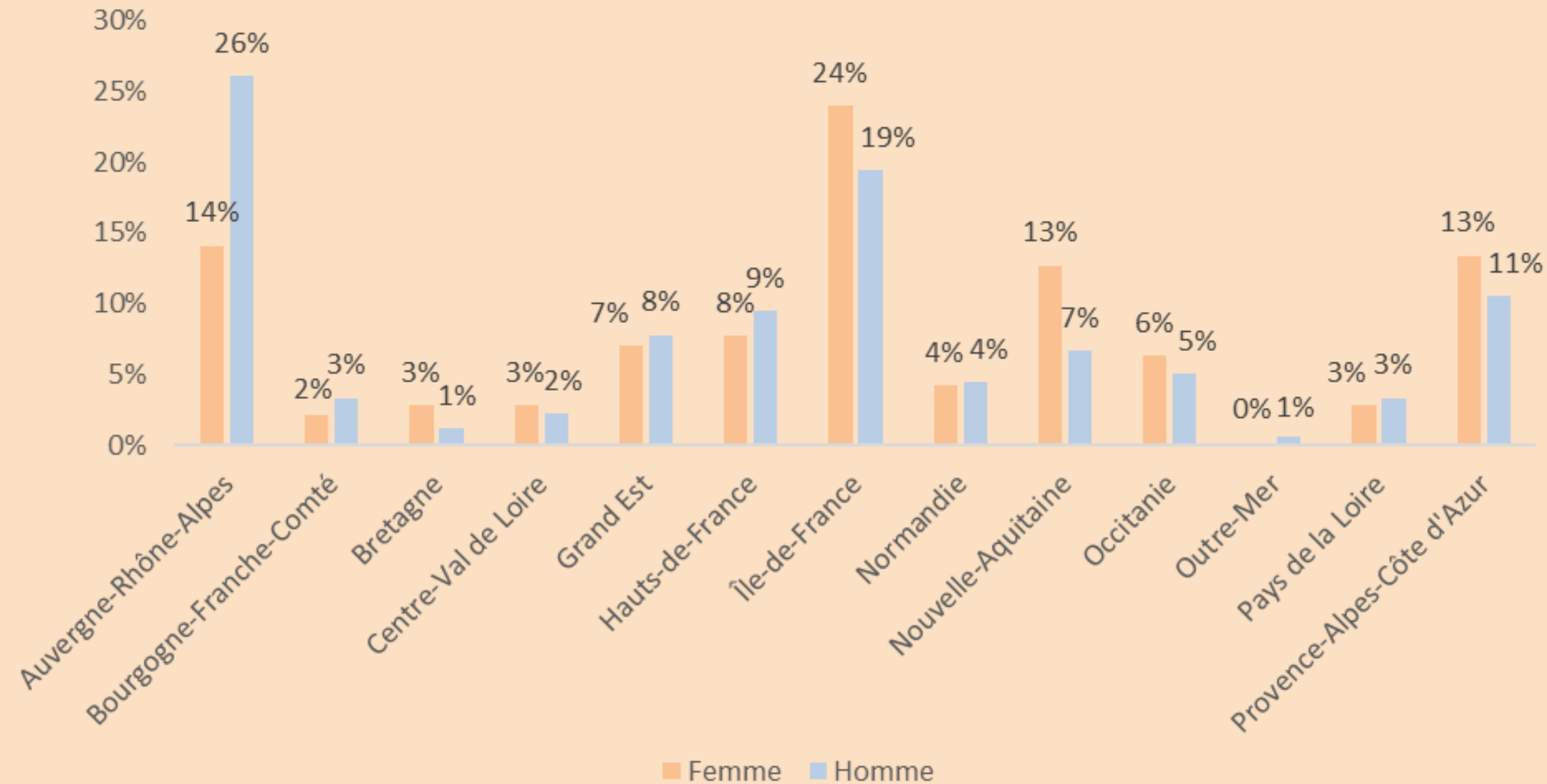
- 322 réponses ;
- 56 % d'hommes et 44 % de femmes ;
- Age moyen : 49 ans ;
- 90 % de la population a au moins un bac+3
- Chiffre d'affaires annuel de 63 000 euros

Notre échantillon semble représentatif sur les critères d'âge (46 ans de moyenne selon les données Insee), la répartition H/F (60 % / 40 %). La population correspond aux critères définis par la convention collective au niveau du diplôme. Le CA annuel semble en revanche sensiblement plus élevé que celui fourni par les DSN dans le cadre du rapport de branche (environ 38 000 euros).



Echantillon : l'Île-de-France sous représentée dans notre échantillon ...

LA FAABRICK
CHERDET



Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

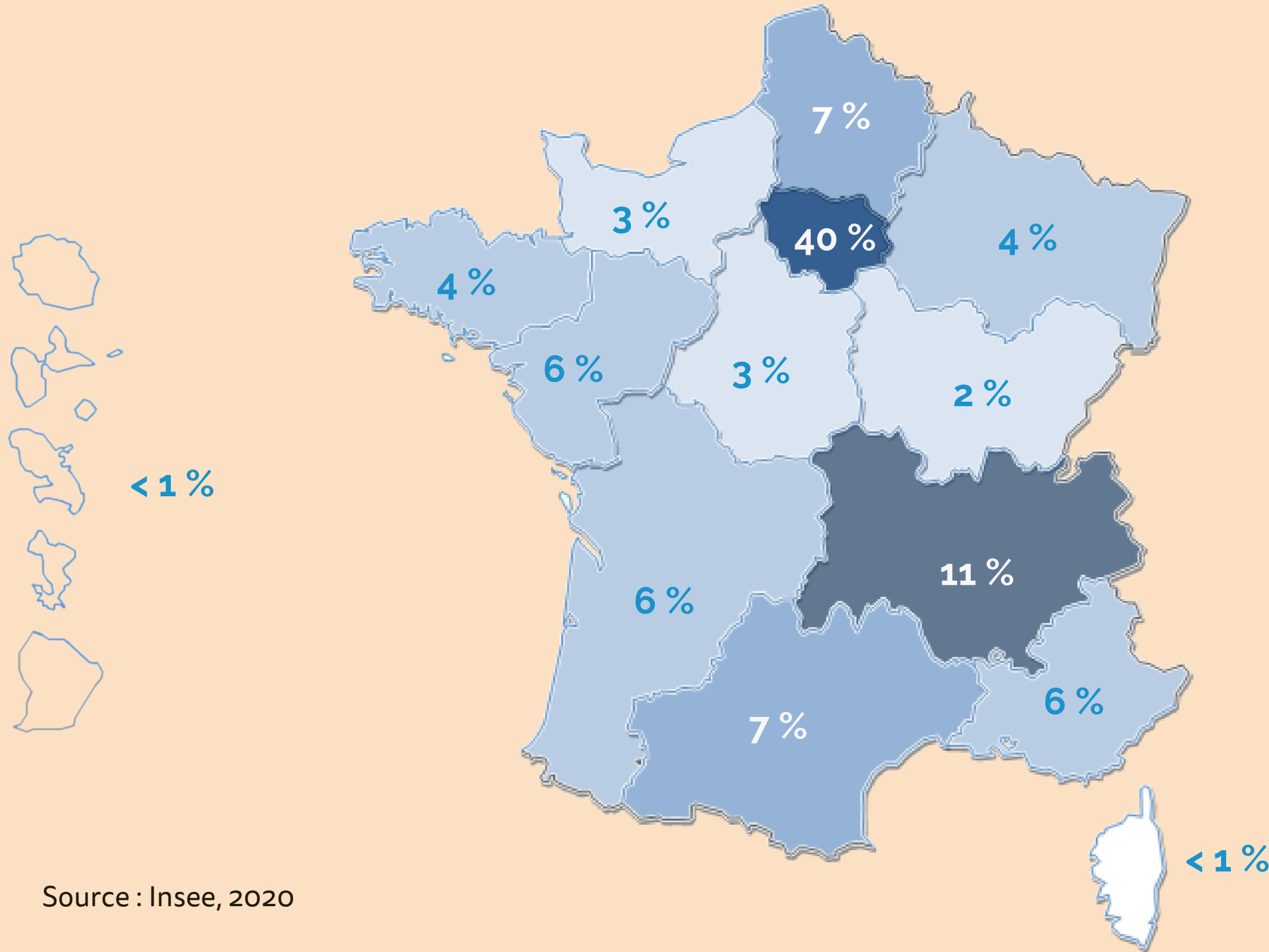
Notre échantillon n'est pas fidèle à la répartition des salariés par région de résidence fournie par les données de l'Insee (voir carte Insee sur la page suivante). La région Île-de-France est largement sous représentée chez nos répondants (24 % et 19 % pour les femmes et les hommes contre 40 % pour les données Insee).

La région Auvergne-Rhône-Alpes est au contraire surreprésentée chez nos répondants hommes (26 % contre 11 % pour les données Insee).

La principale explication vient du nombre d'entreprises présentes dans cette région ayant relayé le questionnaire auprès de ses salariés portés.

... en comparaison des données Insee 2020

LA FAABRICK
CHERDET



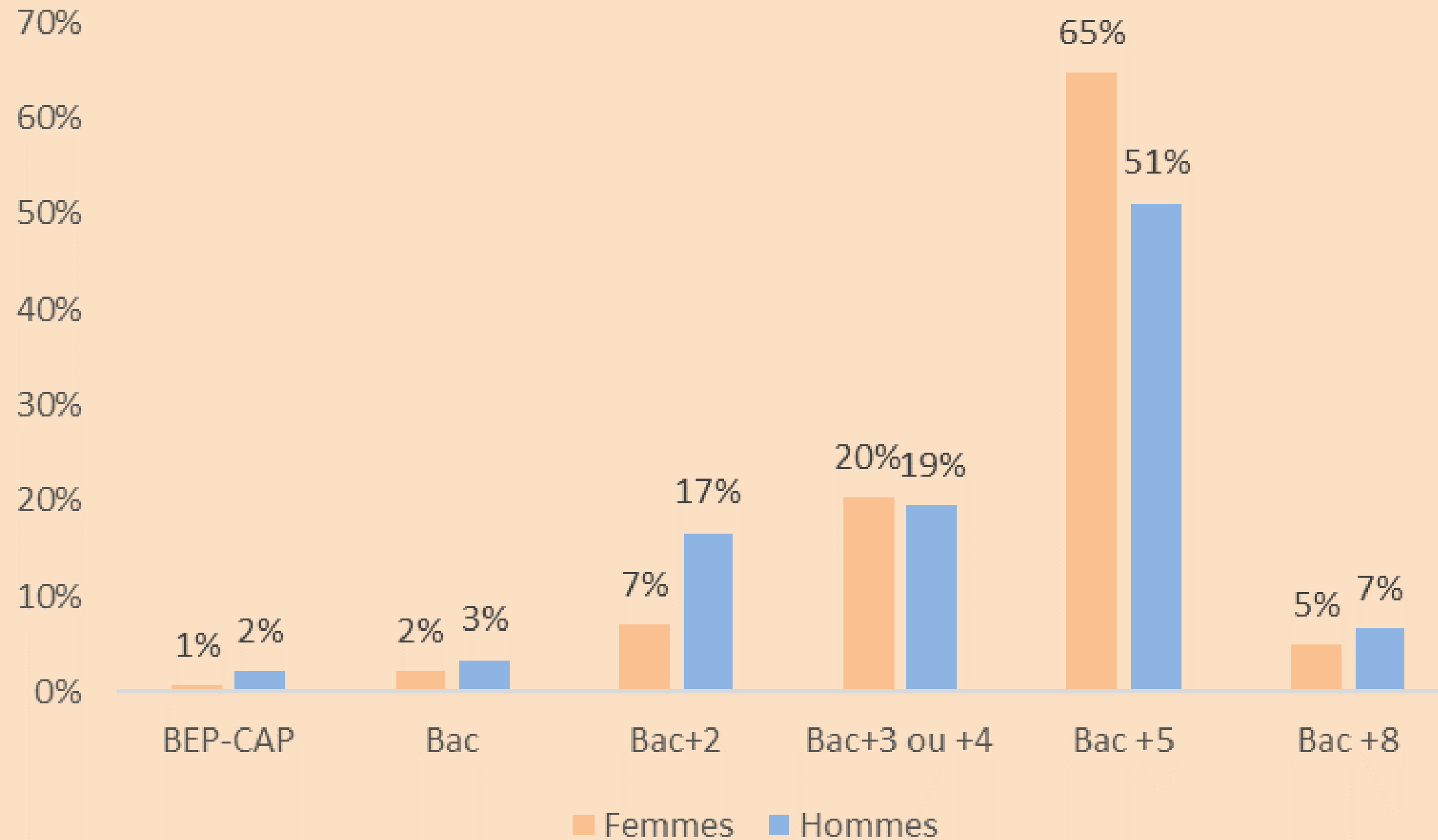
40 % des salariés portés résident en Ile-de-France en 2020.

La région Auvergne-Rhône-Alpes (11 %) arrive en 2ème position, suivie des régions Haut de France (7 %) et Occitanie (7 %).

Source : Insee, 2020

Echantillon : 90 % de la population a au moins un bac+3

LA FAABRICK
CHERDET



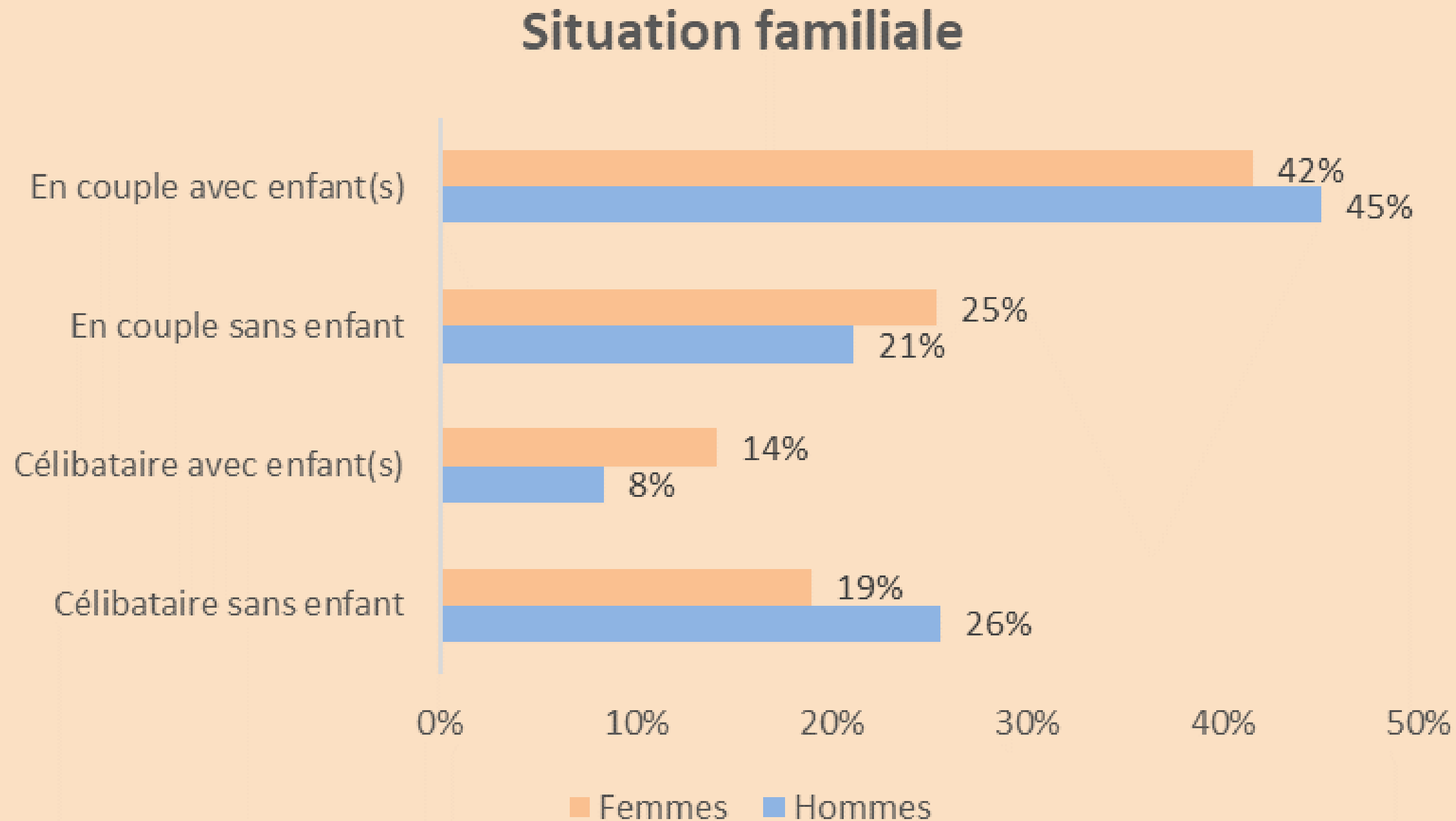
La convention collective du portage salarial prévoit qu'un salarié porté " dispose au minimum d'une qualification professionnelle de niveau III (Bac+2) (...) ou d'une expérience significative d'au moins 3 ans dans le même secteur d'activité."

Notre échantillon est donc totalement conforme avec la population attendue de salariés portés.

Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

Des situations familiales assez proches selon le sexe

LA FAABRICK
CHERDET



Un peu plus de la moitié des répondants a déjà des enfants (56 % des femmes et 52 % des hommes).

2/3 des répondants sont en couple.

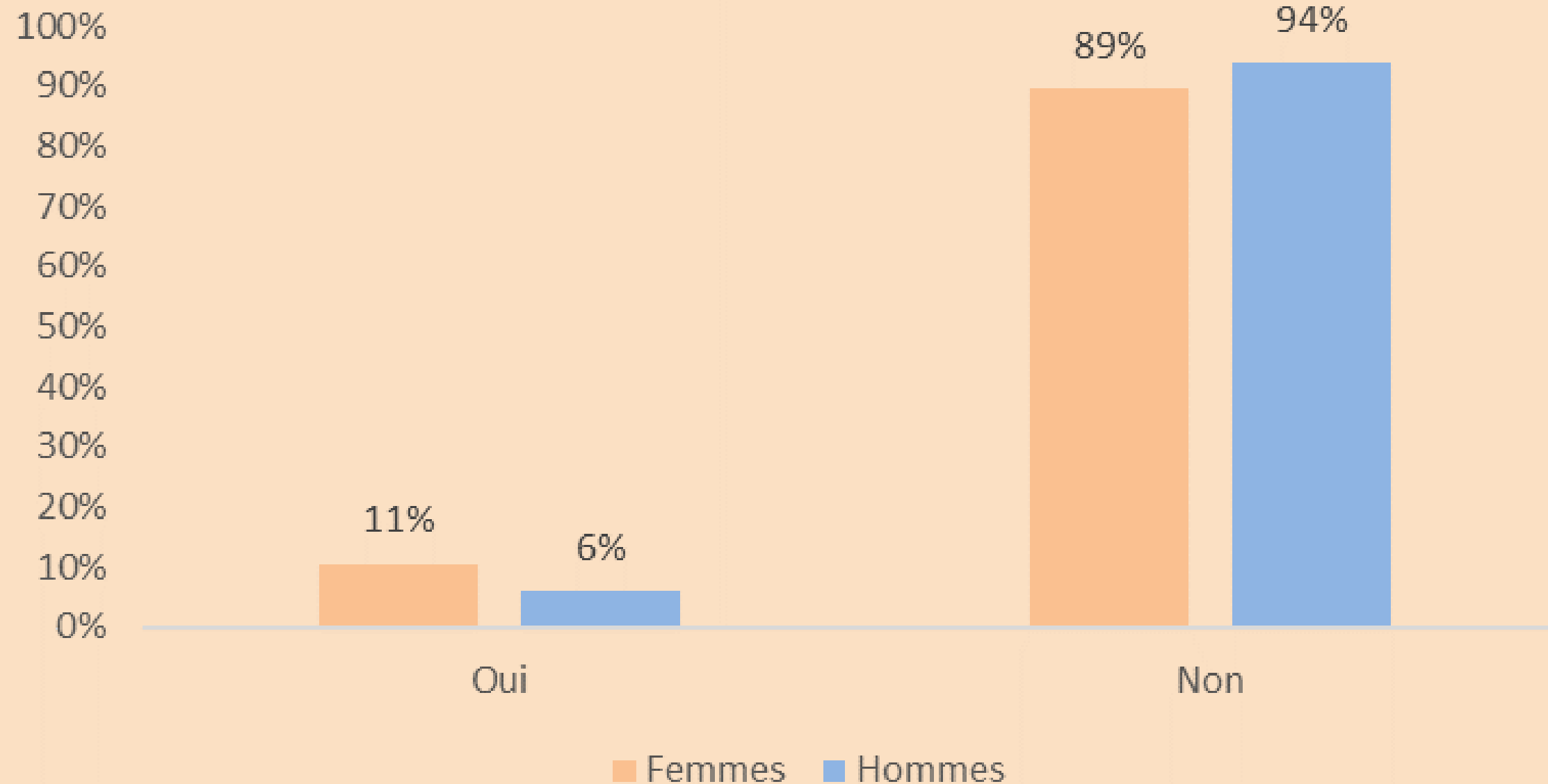
Les résultats sont très proches pour les femmes et les hommes.

En moyenne, les répondants ayant des enfants ont 1,89 enfants.

Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

Très peu de salariés portés ont des parents à charge

Avez-vous des parents à charge ?



Les femmes sont plus nombreuses à avoir des parents à charge (11 % contre 6 % des hommes).

Elles restent toutefois très minoritaires à être dans cette situation.



Une différence de rémunération confirmée par les réponses au questionnaire

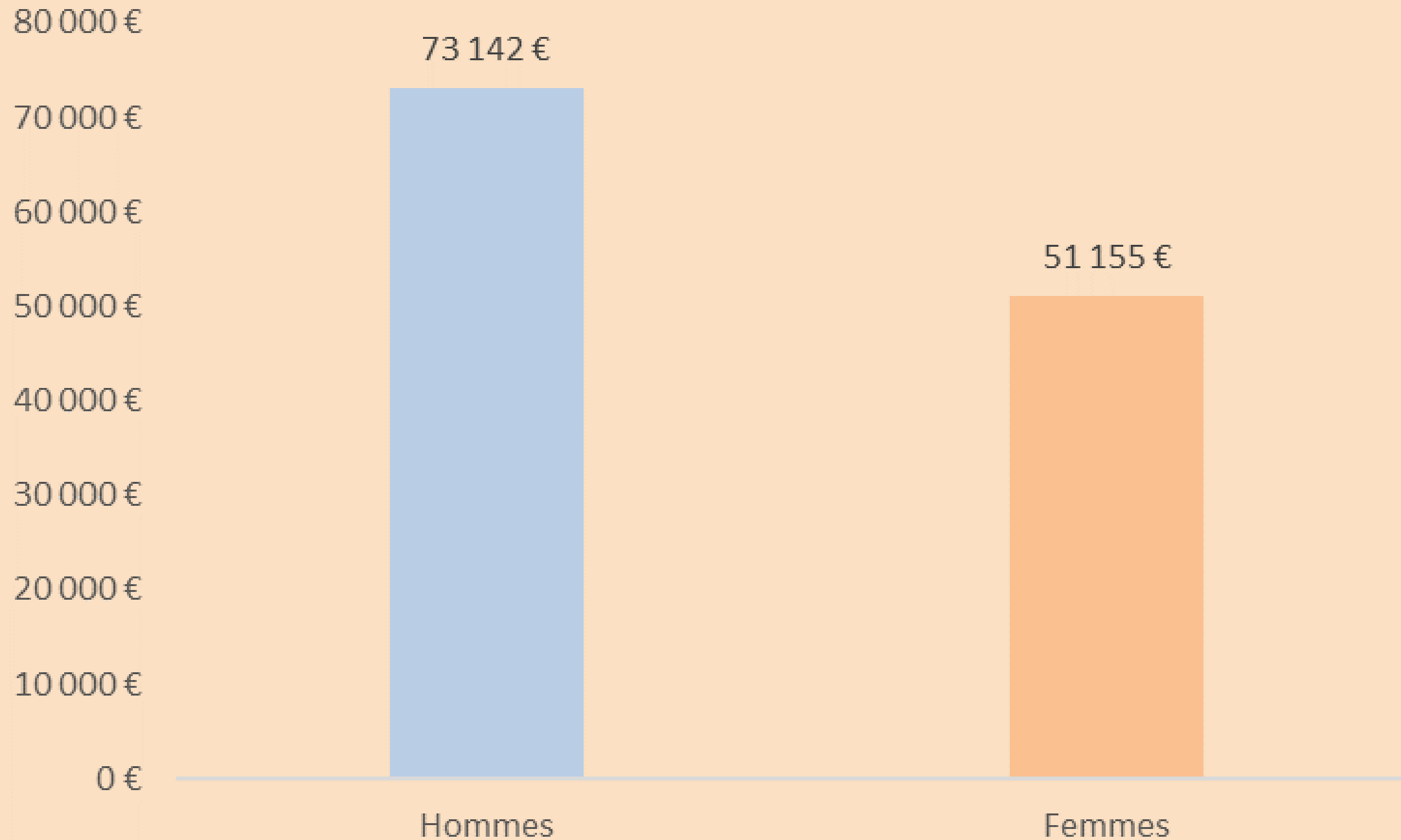
Les données Insee analysées dans la première partie indiquaient une différence de 39 % entre la rémunération brute annuelle moyenne des femmes et des hommes. Les données sur le CA fournies par les réponses à notre questionnaire confirment la tendance avec un chiffre d'affaires annuel moyen inférieur de plus de 30 % pour les salariées portés.

Indépendamment de toute analyse sur le temps de travail et la rémunération brute horaire, c'est en soi une donnée très intéressante. Les femmes vivent moins bien de leur activité en portage salarial que les hommes.

- 30 %

**Différence entre le CA annuel moyen
des femmes et celui des hommes**

Chiffre d'affaires annuel moyen selon le sexe



LA FAABRICK
CHERDET

Le CA annuel moyen des salariés portés ayant répondu à notre enquête est de 63 354 euros. Cette moyenne cache là encore des disparités importantes selon le sexe.

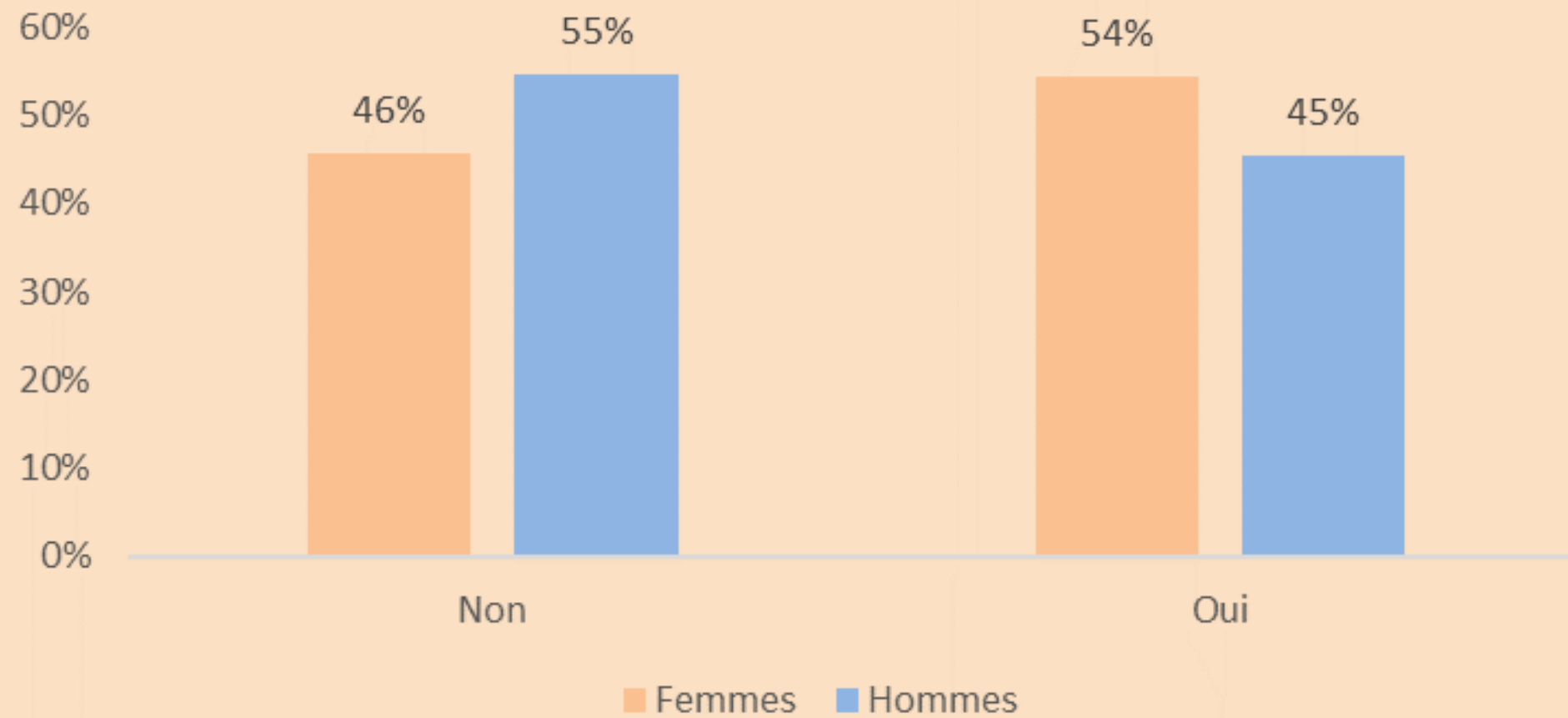
Le CA annuel moyen des femmes est ainsi de 51 155 euros tandis que celui des hommes dépasse les 73 000 euros (73 142 € exactement).

Ces données viennent appuyer les données obtenues auprès de l'Insee.

Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

Les femmes sont plus nombreuses à disposer d'une autre source de revenus

Avez-vous une autre source de revenus en dehors de vos activités en portage salarial?



LA FAABRICK
CHERDET

54 % des femmes déclarent disposer d'une autre source de revenus (contre 45 % des hommes).

Pour les femmes, il s'agit principalement de revenus issus d'autres activités professionnelles (54 % des réponses Oui à la question précédente) et de revenus immobiliers (15 % des réponses Oui).

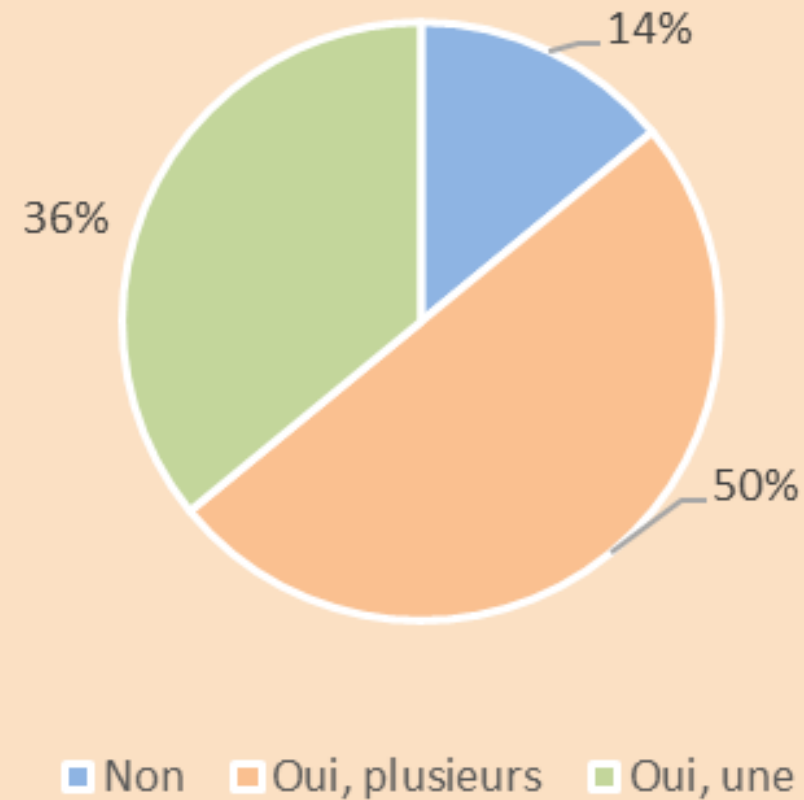
Pour les hommes, les revenus issus d'autres activités professionnelles arrivent également en première place (47 % des réponses) mais les pensions de retraite (16 % des réponses) dépassent les revenus immobiliers (seulement 9 % des réponses).

Au total 30 % des femmes déclarent bénéficier de revenus provenant d'autres activités professionnelles. Une résultat que l'on peut mettre en corrélation avec le nombre d'heures travaillées plus faibles (données Insee).

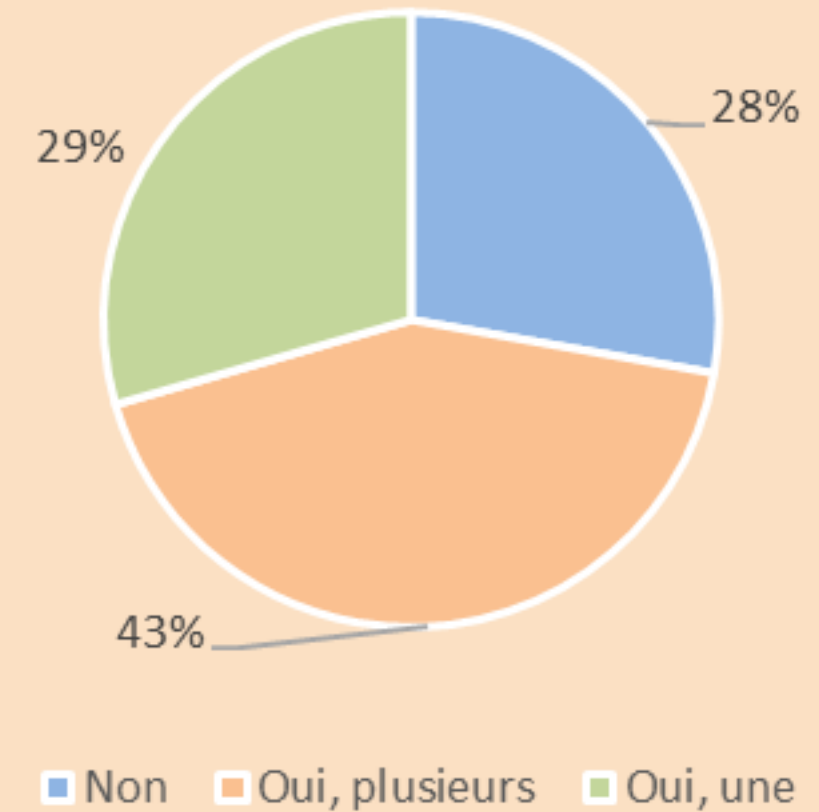
Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

La majorité des salariés portés a déjà connu des périodes de chômage

Femmes



Hommes



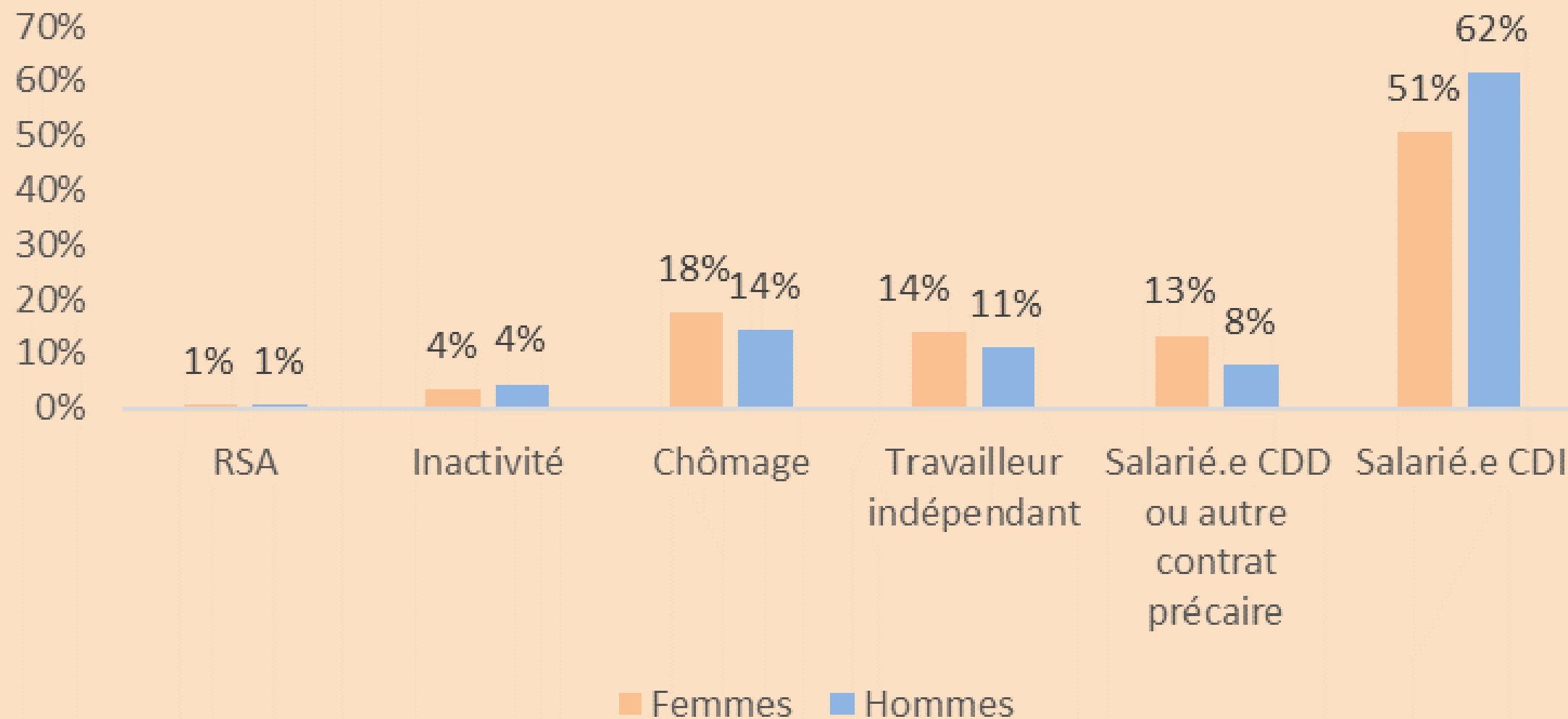
Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

La majorité des salariés portés a déjà connu au moins une période de chômage (78 % des salariés portés). Les femmes sont à la fois plus nombreuses à avoir connu au moins une période de chômage (86 % contre 72 %) et plus nombreuses à avoir connu plusieurs périodes de chômage (50 % contre 43 %).

Interrogés sur la durée de leur période de chômage, les hommes et les femmes ont connu en moyenne respectivement 22,9 mois de chômage et 22,1 mois de chômage.

La majorité des répondants étaient en poste en CDI juste avant de devenir salariés portés

Quelle était votre situation juste avant d'entrer en portage salarial ?



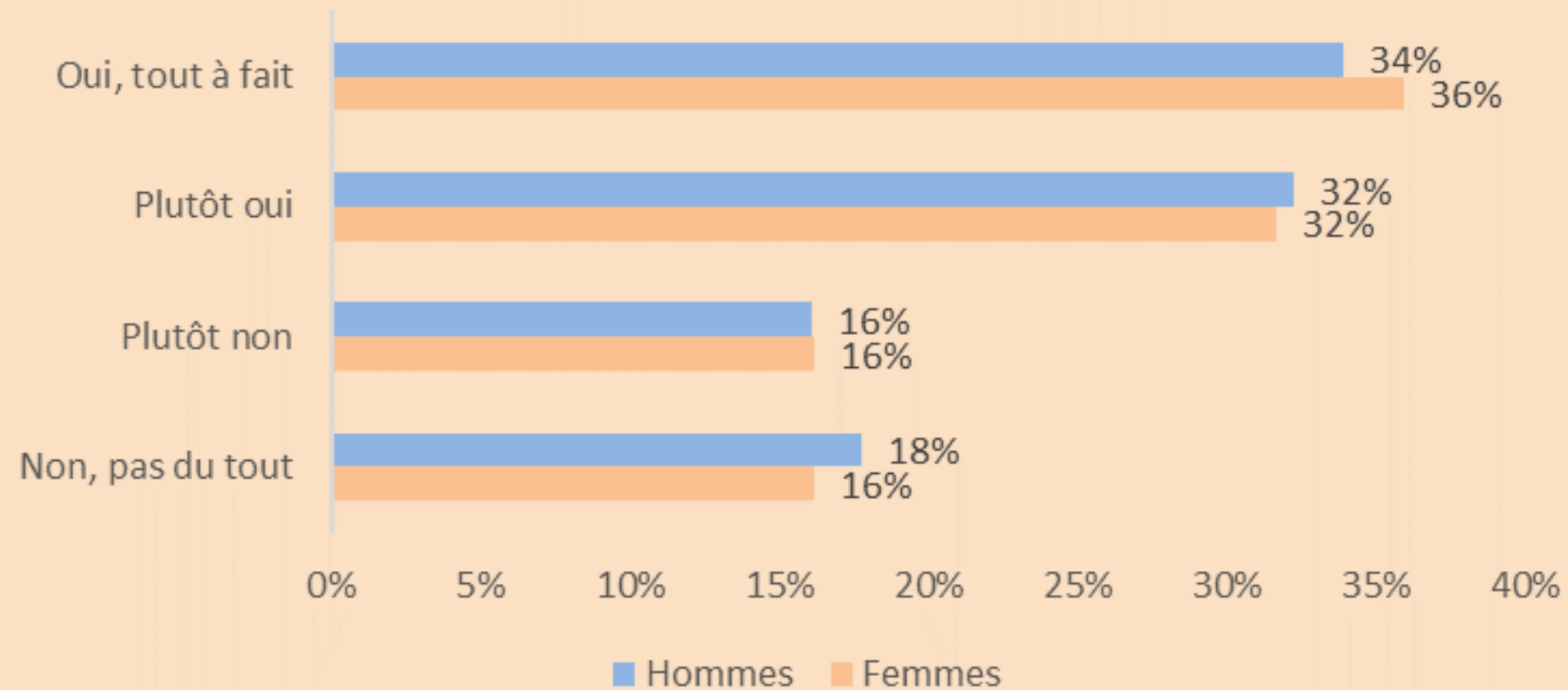
La majorité des salariés portés étaient en poste en CDI avant d'opter pour le portage salarial (51 % des femmes et 62 % des hommes).

Ils étaient également assez nombreux à être au chômage au moment de se lancer (18 % des femmes et 14 % des hommes).

A noter que plus d'un salarié porté sur 10 (14 % des femmes et 11 % des hommes) étaient travailleurs indépendants avant d'entrer en portage, preuve que ce statut séduit également les personnes qui ont déjà démarré leur activité.

Pour quelles raisons avez-vous fait le choix du portage salarial ?

Exercer une activité indépendante mais sans être seul.e



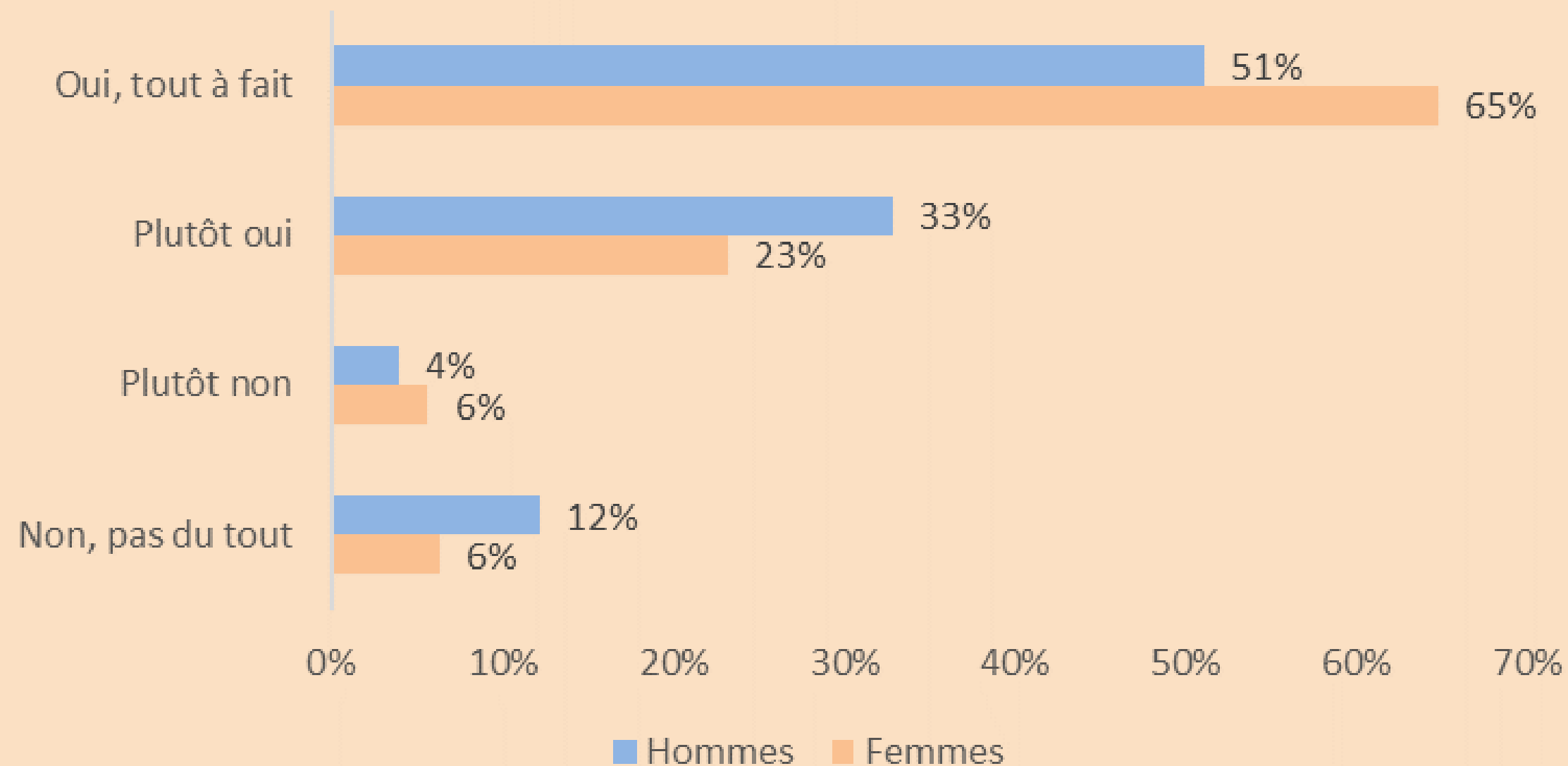
Les hommes et les femmes sont complètement en phase sur cette question comme le montre les pourcentages de réponses.

2/3 des répondants mettent en avant le fait d'exercer une activité indépendante sans être seuls comme une des raisons qui les a poussé à se tourner vers le portage salarial.

Cette raison est moins mise en avant par les personnes qui étaient travailleurs indépendants juste avant d'opter pour le portage (47 % des répondants).

Pour quelles raisons avez-vous fait le choix du portage salarial ?

Bénéficiaire d'un appui administratif et financier

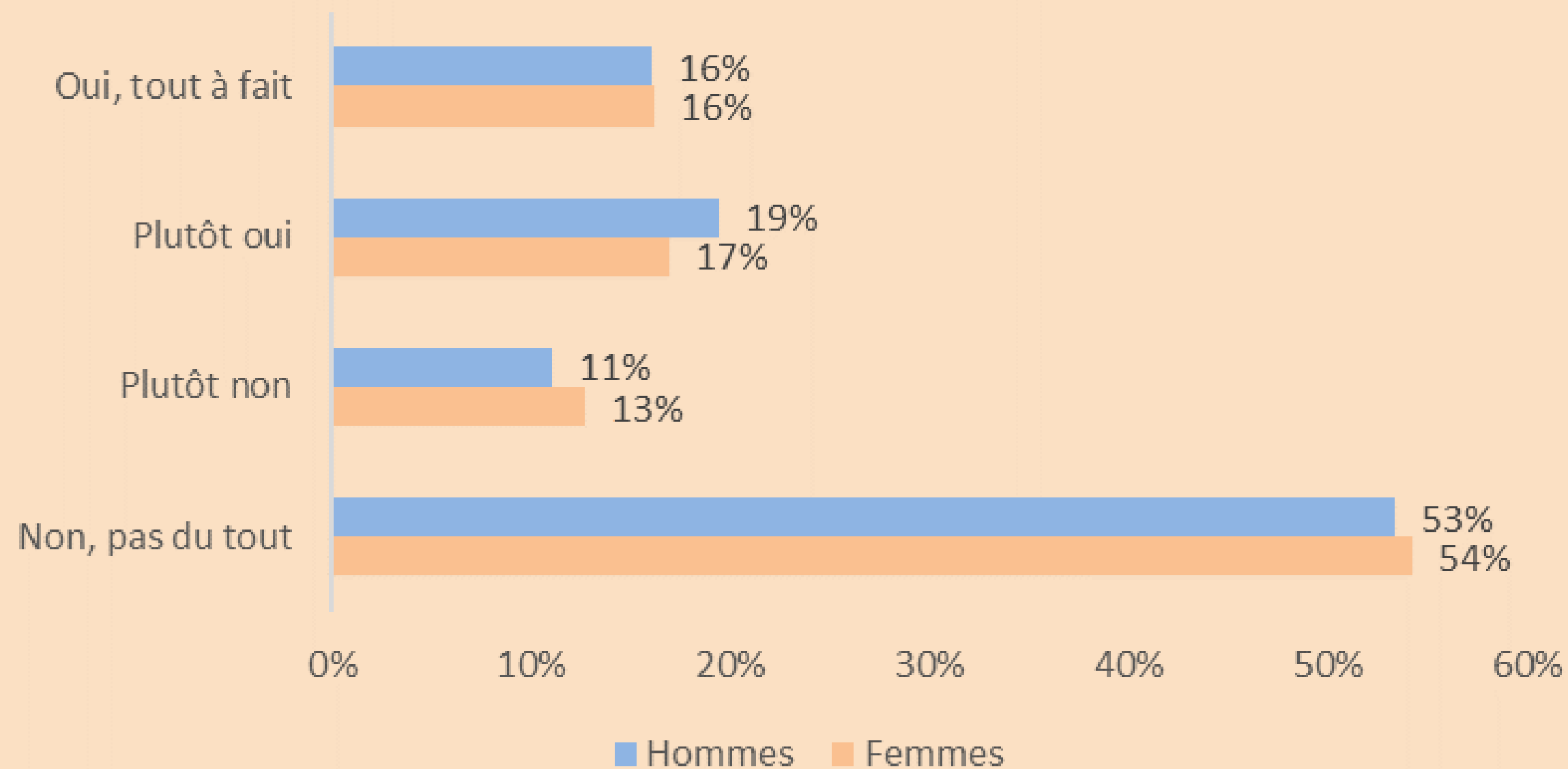


Globalement, le fait de bénéficier d'un appui administratif et financier semble faire partie des principales raisons qui ont poussé nos répondants à devenir salariés portés.

88 % des femmes sont d'accord avec la question posée (84 % des hommes le sont également). Les femmes semblent davantage sensibles à cet avantage (65 % tout à fait d'accord contre 51 % des hommes).

Pour quelles raisons avez-vous fait le choix du portage salarial ?

Tester une reconversion professionnelle



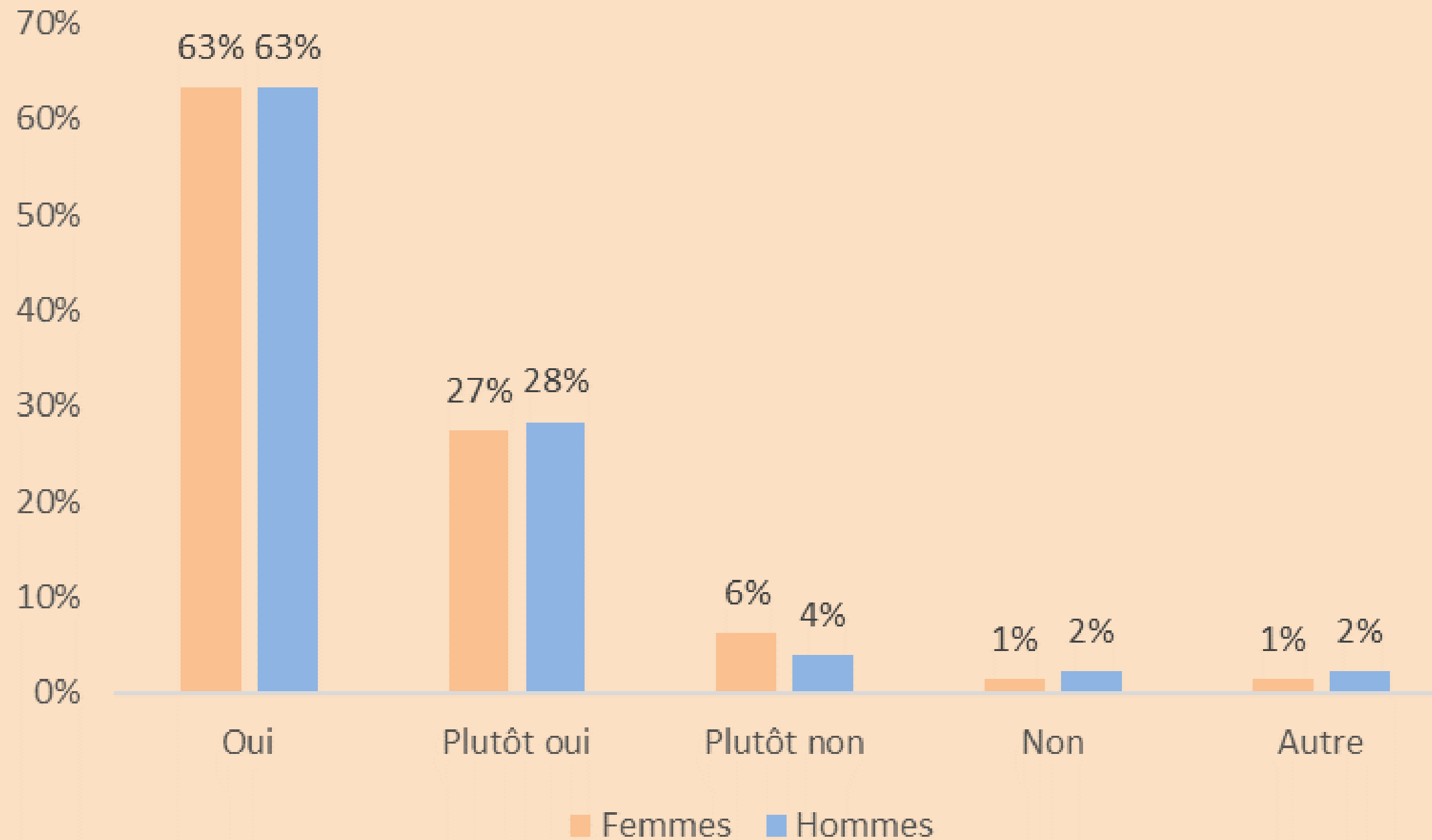
1/3 des répondants ont indiqué avoir opté pour le portage salarial pour tester une reconversion professionnelle.

Les réponses des femmes et des hommes sont quasi identiques sur cette question.

Au final, le sexe ne semble pas beaucoup influencer sur les raisons de devenir salarié porté.

Votre situation personnelle ou familiale vous permet-elle de consacrer le temps que vous souhaiteriez à votre activité ? 1/2

LA FAABRICK
CHERDET



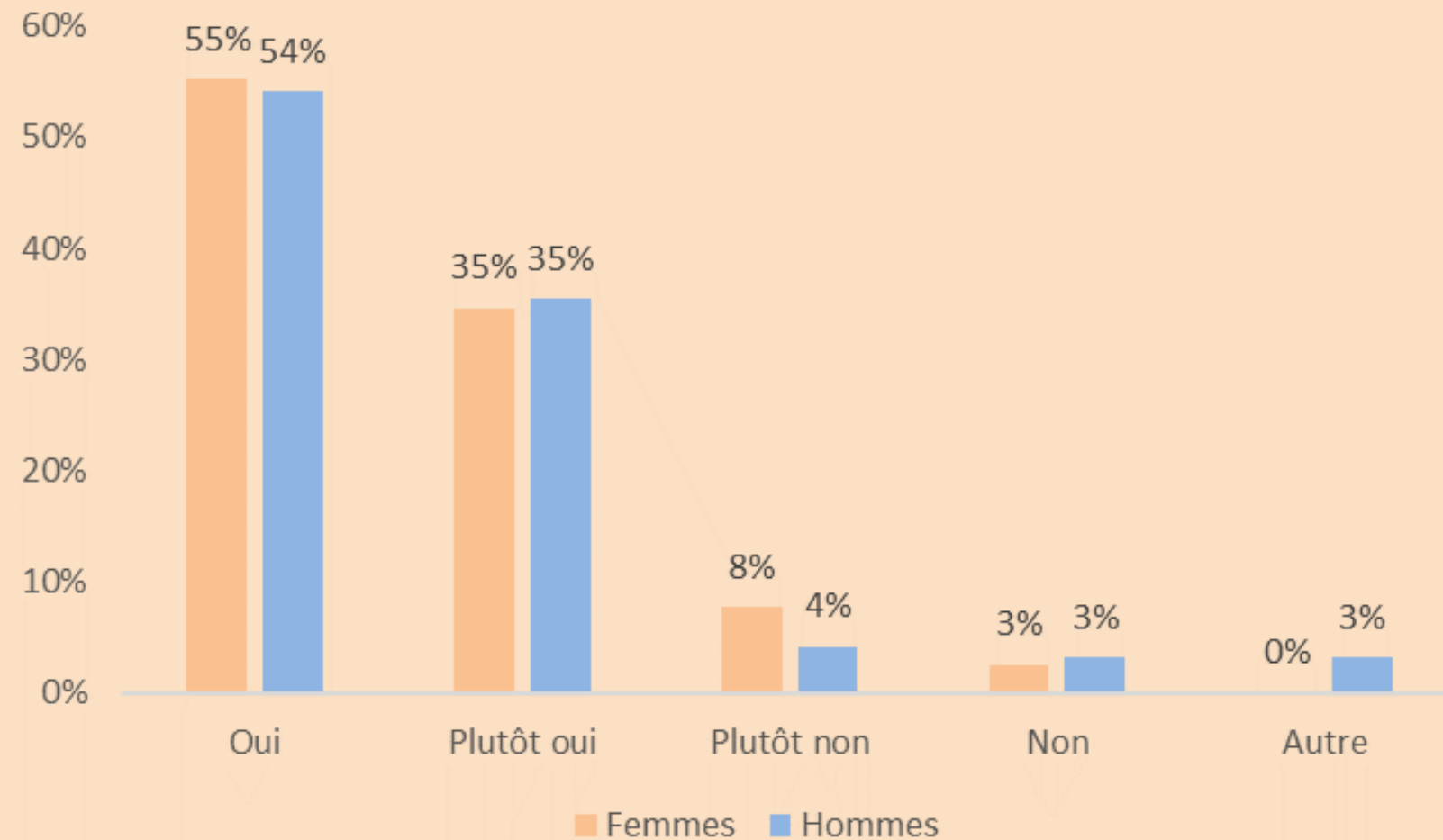
La grande majorité des répondants estiment que leur situation personnelle leur permet de consacrer le temps qu'ils souhaitent à leur activité (91 % de réponses Oui dont 63 % de réponses Oui, tout à fait).

On observe ici que le fait d'être une femme ou un homme a très peu d'incidence sur les réponses. En réalité le fait d'avoir un enfant ou non a un impact beaucoup plus important sur les réponses des salariés portés (voir page suivante).

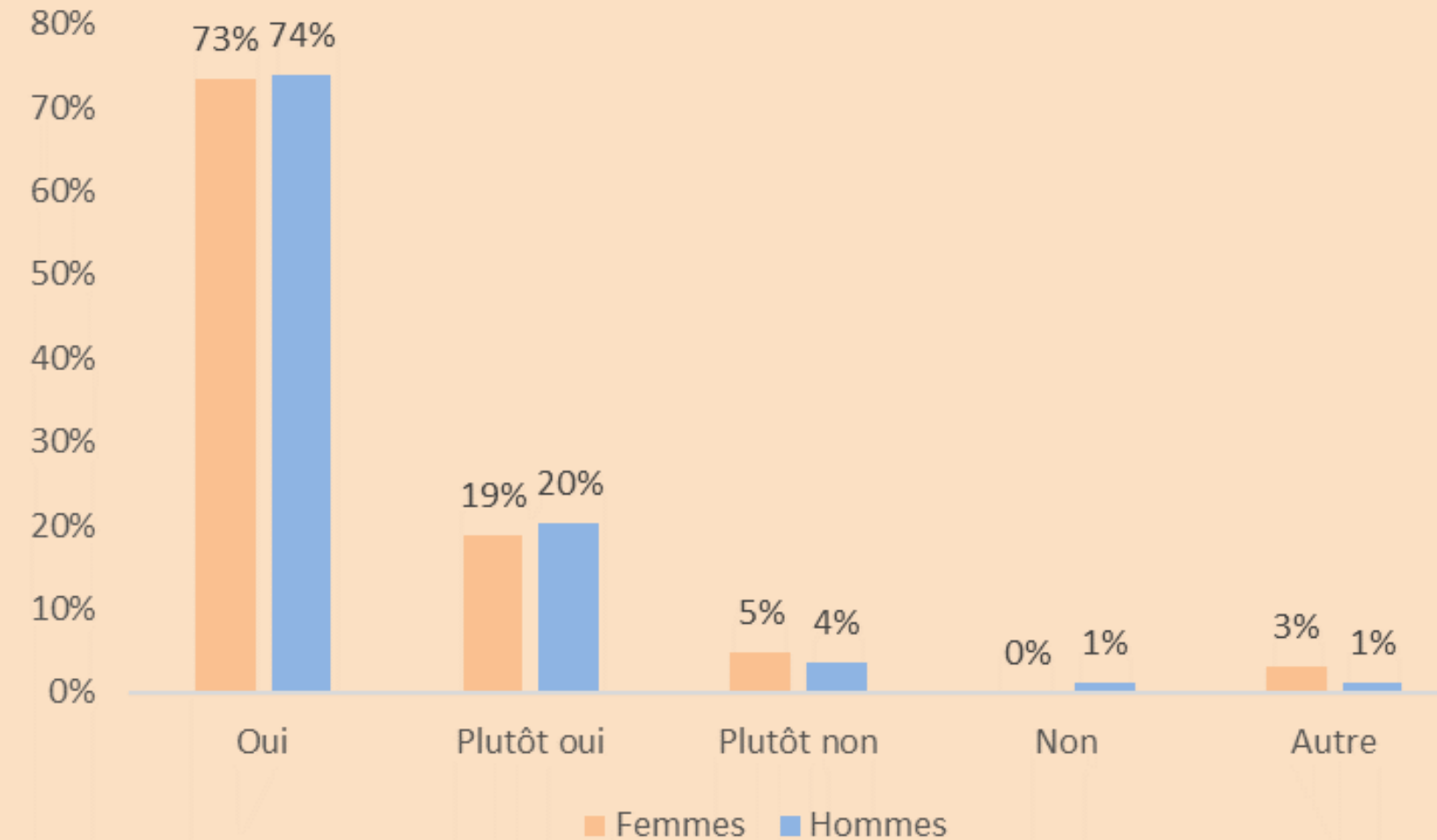
Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

Votre situation personnelle ou familiale vous permet-elle de consacrer le temps que vous souhaiteriez à votre activité ? 2/2

Avec enfants



Sans enfants

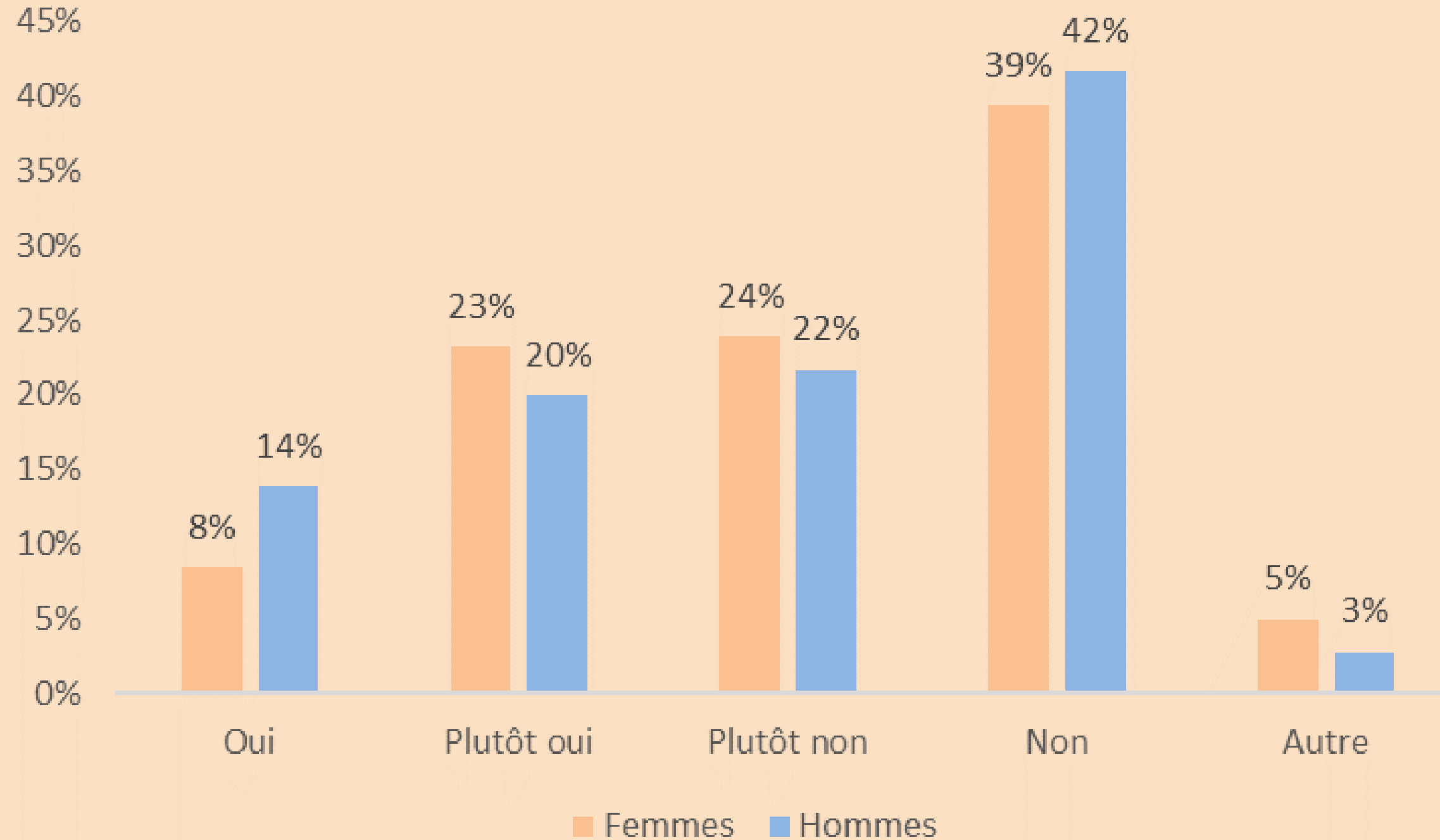


Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

On le voit clairement ici, le fait d'avoir des enfants ou non influe beaucoup plus sur les réponses que le fait d'être une femme ou un homme. Les salariés portés avec des enfants sont également très nombreux à estimer que leur situation personnelle leur permet de consacrer le temps qu'ils souhaitent à leur activité (91%) mais ils sont moins catégoriques que les salariés portés sans enfants (55 % de réponses Oui, tout à fait contre 73 % pour les salariés portés sans enfants).

Estimez-vous que votre travail vous empêche de faire de nouvelles activités ou de consacrer plus de temps à votre famille/vos amis/votre vie associative ? 1/2

LA FAABRICK
CHERDET



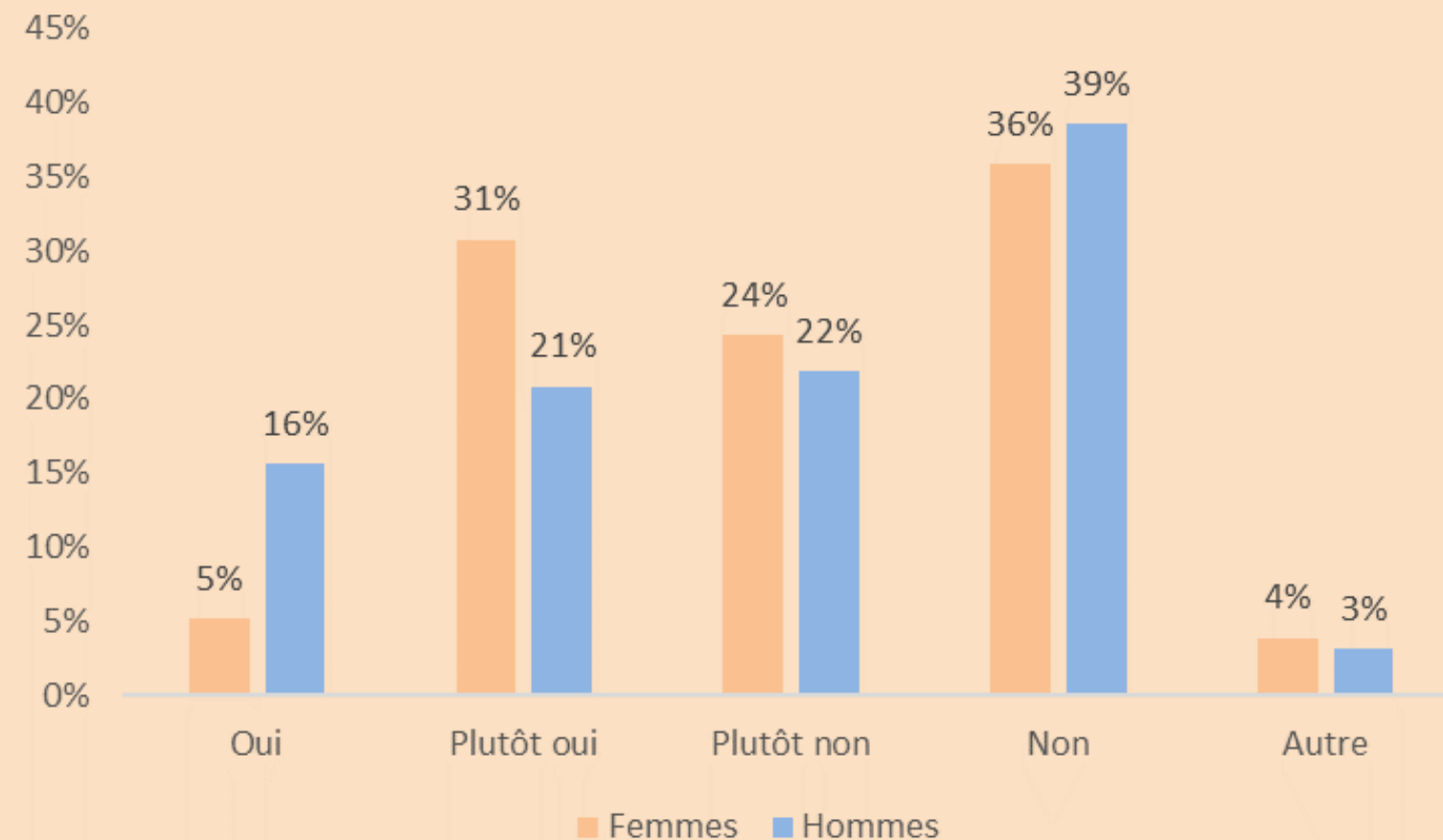
1/3 des répondants estime que leur travail les empêche de faire de nouvelles activités ou de consacrer plus de temps à leur famille/ amis ou vie associative.

Les résultats varient peu selon le sexe.

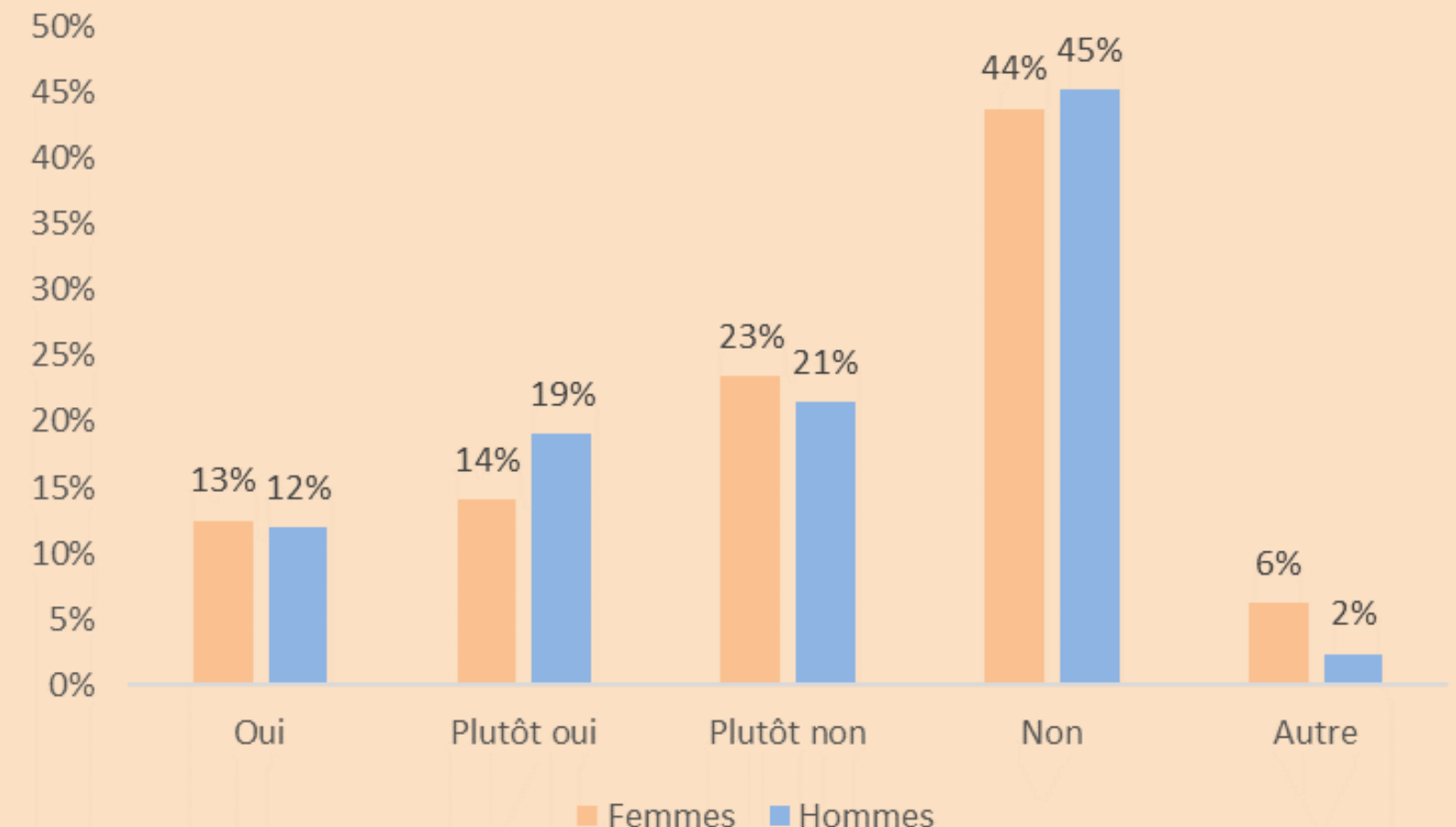
Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

Estimez-vous que votre travail vous empêche de faire de nouvelles activités ou de consacrer plus de temps à votre famille/vos amis/votre vie associative ? 2/2

Avec enfants



Sans enfants



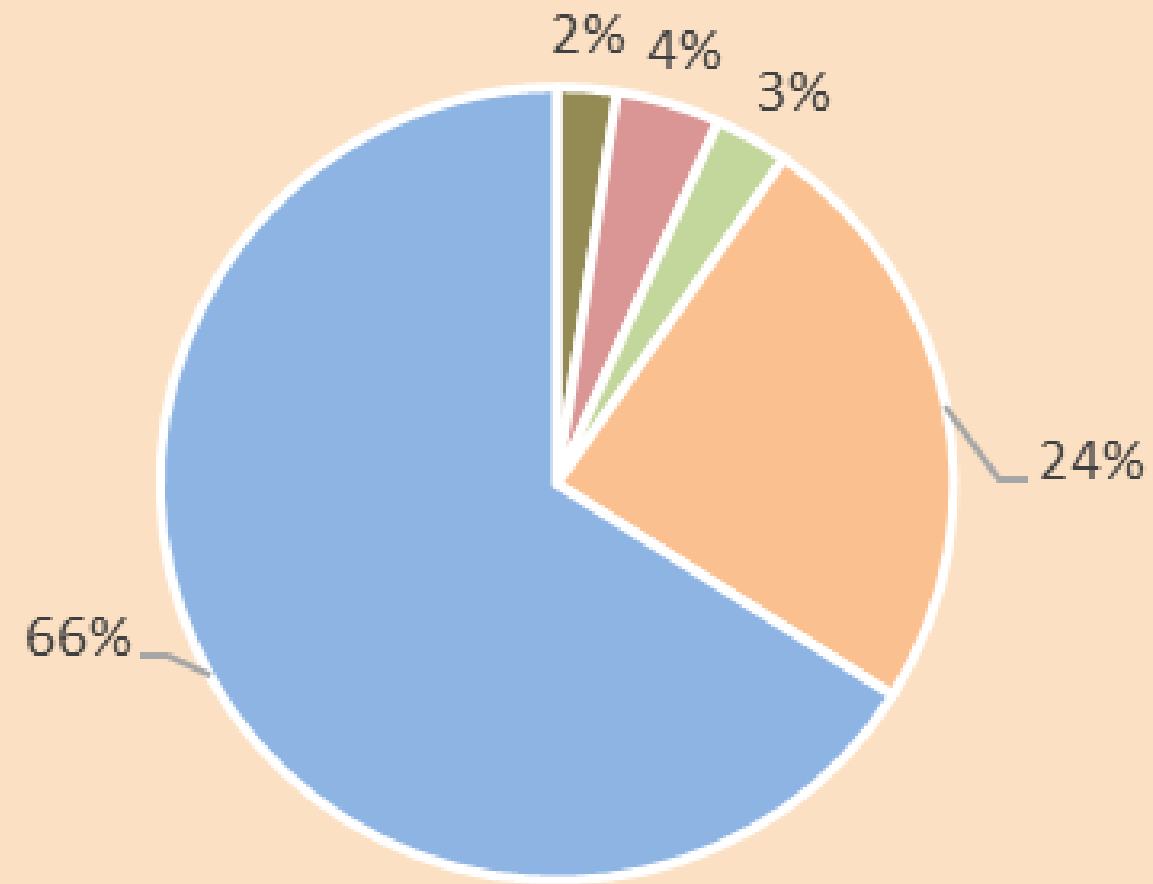
LA FAABRICK
CHERDET

Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

36 % des répondants avec enfants estiment que leur travail les empêche de faire de nouvelles activités ou de consacrer plus de temps à leur famille/ amis ou vie associative (contre 29 % des répondants sans enfant).

Dans les répondants avec enfants, le fait d'être un homme ou une femme joue peu sur le fait d'estimer que le travail empêche de faire de nouvelles activités ou de consacrer plus de temps à leur famille/ amis ou vie associative (36 % de réponses oui pour les hommes et les femmes). Les hommes sont toutefois plus nombreux à répondre Oui, tout à fait à cette question (16 % des hommes contre 5 % des femmes).

Quelle est le mode de garde pour vos enfants ?



- Crèche
- Assistante maternelle
- Grands parents ou cercle familial
- Ecole
- Pas concerné, mes enfants sont grands

Les répondants sont assez peu concernés par les problèmes de mode de garde.

La majorité des répondants ayant des enfants ont des enfants grands ou à l'école.

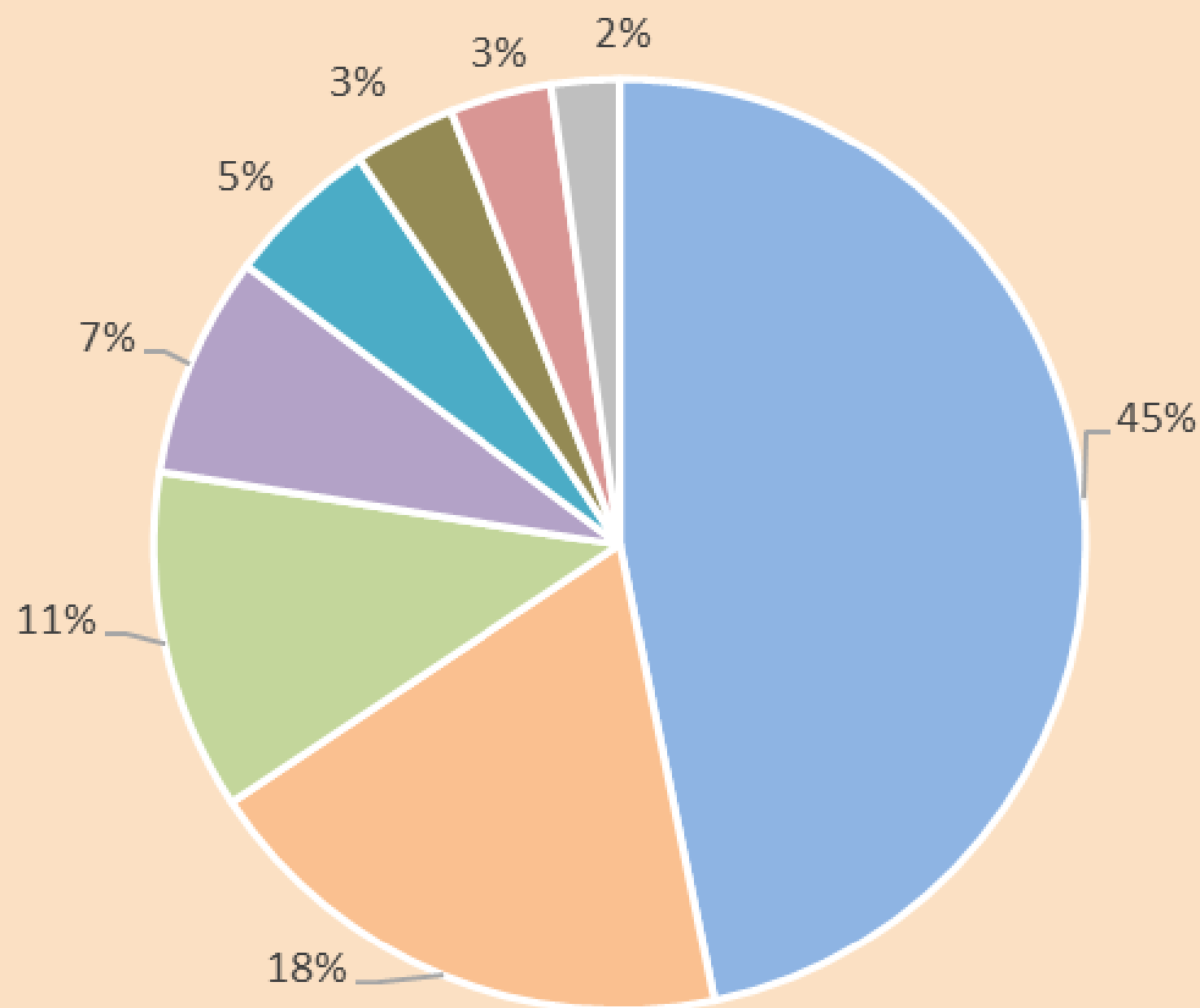
Ces constats sont plutôt cohérents avec l'âge moyen des répondants (49 ans).

Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

Quelles difficultés organisationnelles avez-vous rencontrées par rapport au travail ? 1/2

LA FAABRICK
CHERDET

- Aucune difficulté
- Equilibre vie pro/perso et organisation familiale
- Organisation du travail
- Charge de travail excessive
- Trouver des clients
- Difficultés d'ordre administratives
- Déplacements
- Isolement



Cette question n'a été posée qu'aux répondants ayant des enfants.

Parmi eux, un peu moins de la moitié indique ne pas connaître de difficultés organisationnelles par rapport au travail.

Parmi les difficultés rencontrées, la difficulté de conserver un bon équilibre vie professionnelle / vie personnelle (18 % des répondants), une charge de travail excessive (7 %) ou des difficultés liées à organiser son travail (planning, irrégularité de la charge de travail, organisation du télétravail) (11 %) reviennent le plus régulièrement.

Source : Questionnaire adressé aux salariés portés

Quelles difficultés organisationnelles avez-vous rencontrées par rapport au travail ? 2/2

Verbatims

- Charge excessive
- Devoir se plier à un agenda imposé par le client dans le cadre d'un projet
- Dimension "saisonnière" de l'activité de formation (pas de travail sur les vacances scolaires) : difficile de fiabiliser son activité sur un temps restreint
- Emploi du temps instable
- Equilibre vie pro / vie privée en lien avec de nombreux déplacements pro
- Être au champ, au moulin et au four en même temps :)
- Gérer les pics d'activités
- Gestion des demandes de clients urgentes.
- Home office donc gérer la limite entre le temps de travail et la vie privée
- Isolement
- La gestion du temps et de la charge mentale
- Organisation en travaillant de chez soi et en étant mère de famille nombreuse. Il y a toujours aussi des choses à faire à la maison ou avec les enfants. Trouver mon espace de travail dans une maison pleine de monde.
- Respect du rythme vie personnelle/vie professionnelle
- Soirées réseaux incompatibles avec le fait d'être maman solo
- Stress et épuisement : trop ou pas assez de missions, donc difficultés à m'autoriser des vacances. Lorsque je ne suis pas en mission, je réseaute ou j'affine mon offre ou je me forme ... bref je travaille tout le temps et trop.
- Trop d'interférences avec vie personnelle

Quelles difficultés éventuelles avez-vous rencontrées après un congé de maternité/paternité lors de votre retour au travail ?

Seulement 17 % des personnes interrogées sur cette question ont fait part de réelles difficultés dans cette situation. Les personnes évoquant des difficultés sont ici majoritairement des femmes (seulement 14 % des répondants ayant évoqué des difficultés sont des hommes).

Parmi les situations évoquées, quelques verbatims intéressants :

- Problème de trésorerie suite à cet arrêt
- Peur de reprendre des journées entières de travail sans mon enfant, perte de mon portefeuille client, l'inconnu face à mon retour
- Interruptions, manque de concentration et temps de travail
- Redémarrage à zéro de l'activité, très long pour retrouver un volume de travail suffisant
- La maternité m'a fait perdre deux contrats. Le retour au travail s'est bien passé
- Équilibre vie pro vie perso

Un certain nombre de répondants fait également état de difficultés non liées à une activité indépendante (ils étaient dans un poste classique au moment de la reprise de leur travail) :

- Questions à caractère discriminatoire lors d'entretiens d'embauche
- Licenciée abusivement après un congé maternité en période salariée
- Changement de poste non souhaité
- Baisse du rythme horaire mal venu pour mon employeur
- Licenciement
- J'ai évolué et mon employeur ne l'a pas vu, j'avais de nouvelles attentes professionnelles