

2023

Rapport de branche du portage salarial 2023

Rapport réalisé par La Faabrick Cherdet, cabinet spécialisé sur les formes alternatives d'activité

LA FAABRICK
CHERDET



Sommaire



Préambule

Méthodologie

Présentation des résultats

Principaux enseignements

Portrait des entreprises de portage salarial

Portrait des salariés des EPS

Rémunération et temps de travail

Services et accompagnement

Dialogue social

Rupture du contrat et intermission

Thème à traiter dans la branche

Bilan et prospective

Préambule

La convention collective des salariés portés a été étendue le 28 avril 2017. Le portage salarial est une branche d'activité à part entière.

Depuis cette date, plusieurs études ont permis de mieux connaître la branche et ses acteurs, mettant en avant la croissance du secteur depuis son encadrement législatif.

Ce rapport de branche s'inscrit dans un contexte particulier pour le secteur (et plus globalement pour l'économie française). Il porte en effet principalement sur les années 2019 et 2020, une année marquée comme on le sait par une crise économique et sanitaire majeure.

Les données sont donc à analyser en tenant compte de ce contexte.

Le rapport de branche 2023 a été diligenté par les partenaires sociaux de la branche. Sa réalisation a été confiée à La Faabrick Cherdet, cabinet de conseil spécialisé sur les formes alternatives d'activité.

Méthodologie

Deux sources de données pour dresser un panorama fidèle du secteur

Lors de la réalisation du premier rapport de branche du portage salarial, notre cabinet avait mis en avant la possibilité de recourir aux données de la statistique publique en réponse au cahier des charges établi par les partenaires sociaux.

Cet appel aux données de l'INSEE répondait à un double objectif :

- Obtenir des données fiables, élément essentiel pour une branche nouvellement créée ;
- Raccourcir le questionnaire pour assurer un meilleur taux de réponse auprès des entreprises de portage salarial.

Nous nous sommes attachés à conserver la même méthodologie depuis en améliorant constamment la base de données des entreprises identifiées comme des entreprises de portage salarial.

Nous avons réalisé une commande, au nom de la branche, auprès du département des produits sur mesure de l'Insee afin d'obtenir des données agrégées issues des déclarations sociales nominatives (la DSN a remplacé la DADS-U en janvier 2019) des entreprises de portage salarial.

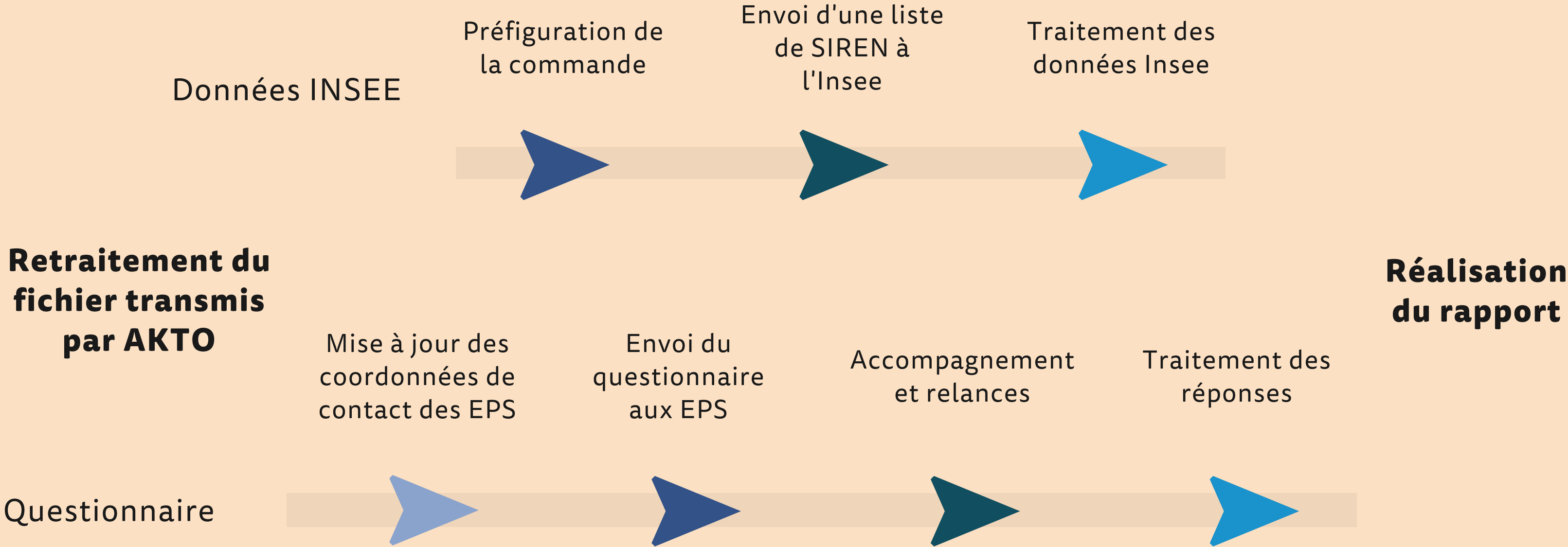
Nous complétons cette approche par l'envoi d'un questionnaire à toutes les entreprises de la branche.

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

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.

LES ÉTAPES DE CRÉATION DU RAPPORT APRÈS RECEPTION DU FICHIER AKTO

LA FAABRICK
CHERDET



Une meilleure représentativité des réponses

45 réponses ; 209 entreprises concernées

Lors de la réalisation du dernier rapport de branche, nous avons récolté 42 réponses. Ces réponses concernaient 140 entreprises (dans le cas des groupes de portage ayant fait le choix d'effectuer une réponse pour tout le groupe, cette réponse concerne plusieurs sociétés). L'effectif total des entreprises ayant répondu était de 10 493. Soit environ 1/3 du secteur en nombre d'entreprises et de salariés portés.

Nous avons cette fois-ci récolté 45 réponses qui concernent 209 entreprises et 15 169 salariés portés. Ce qui représente plus de la moitié du secteur en nombre d'entreprises et un peu moins de la moitié en nombre de salariés portés.

Merci aux entreprises de portage qui ont joué le jeu !



Présentation des résultats

Les résultats seront présentés par thématique. Les données Insee viennent compléter les réponses du questionnaire envoyé aux entreprises de la branche afin d'offrir l'image la plus fidèle possible du secteur.

Afin de faciliter la lecture des résultats, nous utiliserons deux codes couleur différents en fonction de la source des données (Insee ou questionnaire) et identifieront la source pour chaque graphique.



2023

LA FAABRICK
CHERDET



Principaux enseignements



Un nombre d'EPS en forte progression ces dernières années

Les premières données recueillies auprès de l'Insee faisaient état de 225 EPS actives en 2015. 5 ans plus tard, elles sont au nombre de 394, soit une progression de 75 %. L'encadrement législatif du secteur (ordonnance qui définit les règles du portage en 2015, convention collective en 2017) a assurément rassuré les entrepreneurs, plus nombreux aujourd'hui à créer une entreprise de portage.

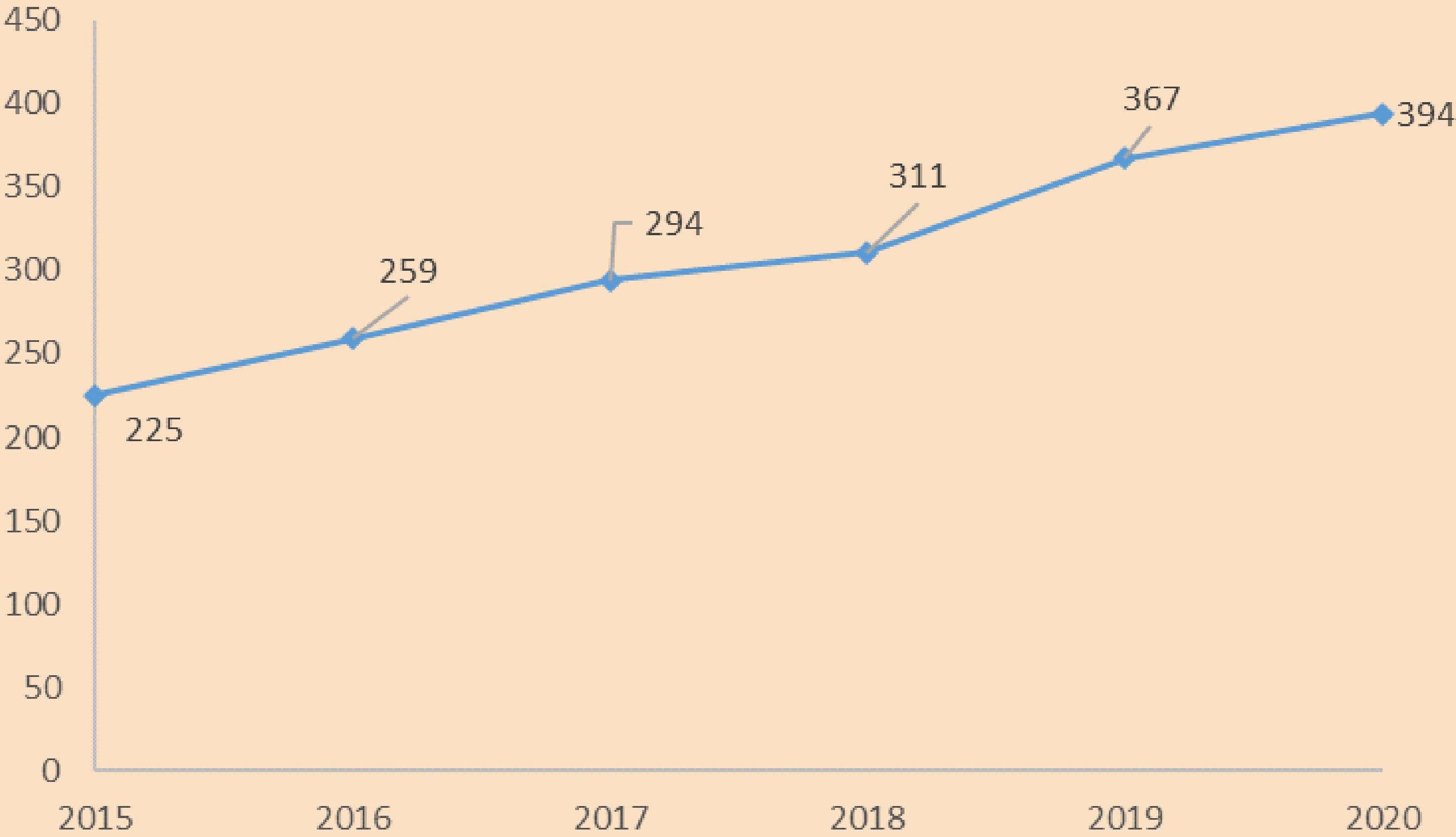
394

entreprises actives en 2020 (Insee)

Une entreprise de portage est considérée comme active si elle a versé une rémunération à au moins un de ses salariés au cours de l'année

Evolution du nombre d'entreprises du secteur

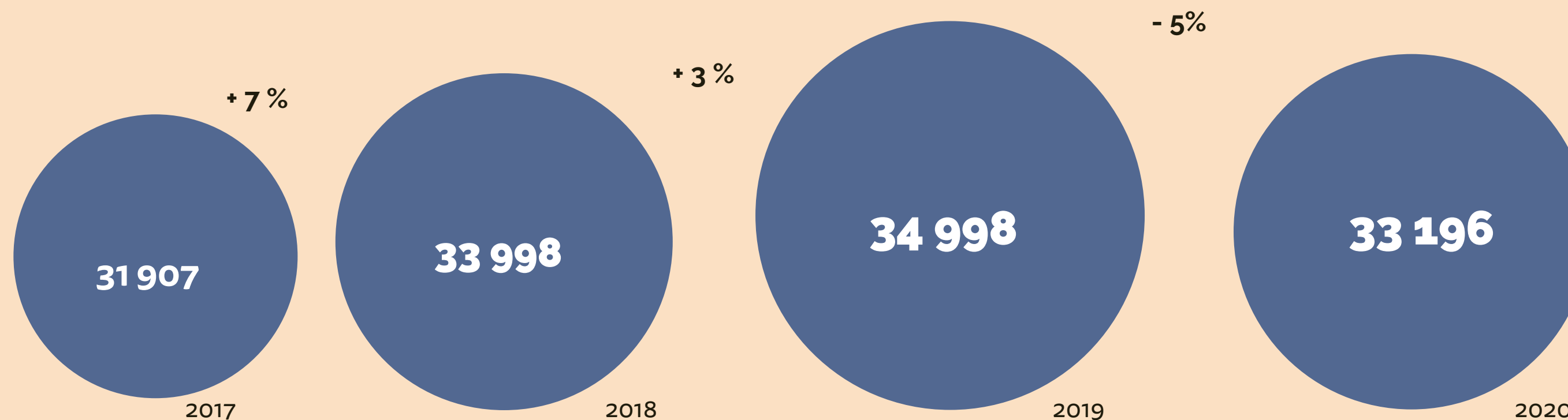
Source : Insee



Une légère baisse du nombre de salariés des EPS en 2020, probablement due au Covid_19

En 2020, on dénombre 33 196 salariés des entreprises de portage salarial, en très légère baisse (- 5 % par rapport à 2019), après plusieurs années de croissance. Clairement la crise économique liée au Covid_19 a eu un impact sur le secteur et donc sur le nombre de salariés portés en mission cette année là. Rappelons que 76 % des entreprises ayant répondu au précédent rapport de branche déclaraient avoir été impactés négativement en 2020.

LA FAABRICK
CHERDET

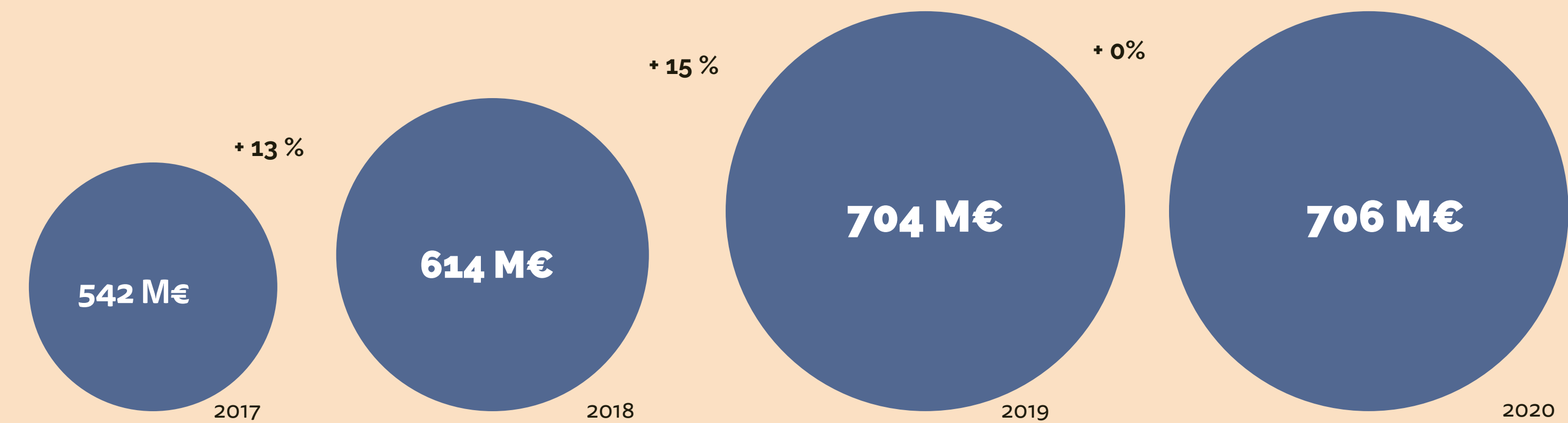


Source : Insee

 **Remarque** : la méthodologie utilisée pour produire le rapport de branche (envoi de tous les SIREN au département des produits sur mesure de l'Insee pour obtenir les données agrégées) conduit à sous-estimer le nombre de salariés de la branche. Nous améliorons notre base de données d'année en année mais cette remarque reste valable pour cette année 2020. Combiné à l'effet Covid, les chiffres de l'année 2020 sont probablement bien inférieurs à ce que nous pourrions observer en 2023.

Une masse salariale brute qui stagne sous l'effet de la baisse du nombre de salariés portés

En 2020, la rémunération brute totale versée aux salariés des EPS s'élève à 706 millions d'euros, en très légère progression par rapport à 2019. Elle a crû de plus de 80 % en 5 ans. Nous y reviendrons plus en détail dans le présent rapport mais on peut d'ores et déjà souligner que la rémunération brute totale du secteur a progressé bien plus vite que le nombre de salariés des EPS (+32 % en 5 ans). La croissance du secteur est donc tirée par la progression du nombre de salariés des EPS mais également par le fait que ceux-ci gagnent mieux leur vie.

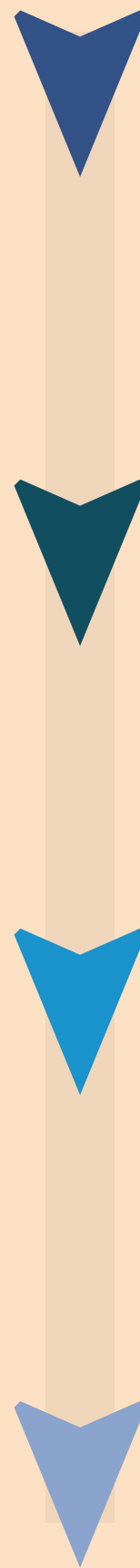


Source : Insee

Les données de la DSN 2020 ne nous permettent pas de connaître directement le chiffre d'affaires agrégé du secteur. Pour autant, nous pouvons obtenir une estimation de celui-ci à partir de la rémunération brute de la branche. Nous présentons nos hypothèses et la méthode de calcul du chiffre d'affaires ci-après.

Hypothèses de départ

- **45 % de cotisations sociales patronales**
- **Remboursement des frais professionnels, chèques CESU et épargne salariale équivalents à 15 % de la rémunération brute**
- **Frais de gestion moyens de 10 % du chiffre d'affaires**



Rémunération brute versée par les EPS
en 2019 = 706 millions d'euros

Rémunération "super brute" versée par
les EPS en 2019 = 1, 023 milliards
d'euros

Rémunération "super brute" +
enveloppe frais/épargne salariale =
1, 129 milliards d'euros

**Chiffre d'affaires estimé du secteur en
2020 = 1, 255 milliards d'euros**



Le chiffre d'affaires du secteur stagne en 2020

Depuis 2015, année au cours de laquelle une ordonnance est venue définir clairement les règles du jeu du portage salarial, le secteur n'a fait que grossir en termes de chiffre d'affaires.

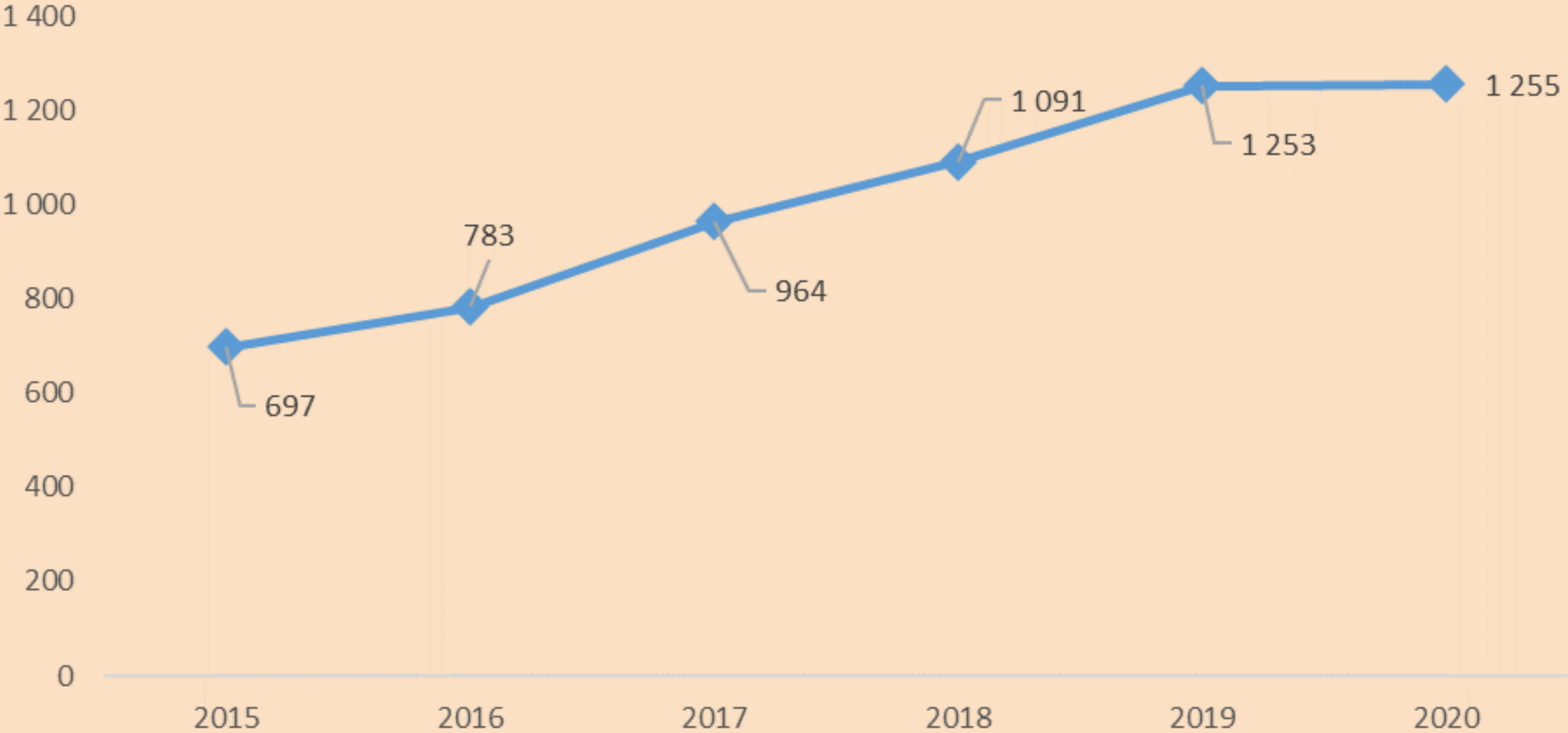
En 2018, il dépassait pour la première fois le milliard d'euros. Il s'établissait en 2019 à 1,25 milliards d'euros, soit une progression de près de 10 %. En 2020, le chiffre d'affaires du secteur stagne à 1,25 milliards d'euros freiné par la baisse du nombre de salariés portés (- 5%).

1,25

**milliards d'euros de chiffre d'affaires
pour le secteur en 2020 (Insee)**

A noter : le chiffre d'affaires des EPS ayant répondu au questionnaire de branche atteint 764 millions d'euros en 2022.

Evolution
du chiffre
d'affaires
du secteur
(en M€)



Source : Estimations La Faabrick
Cherdet à partir des données Insee

2023

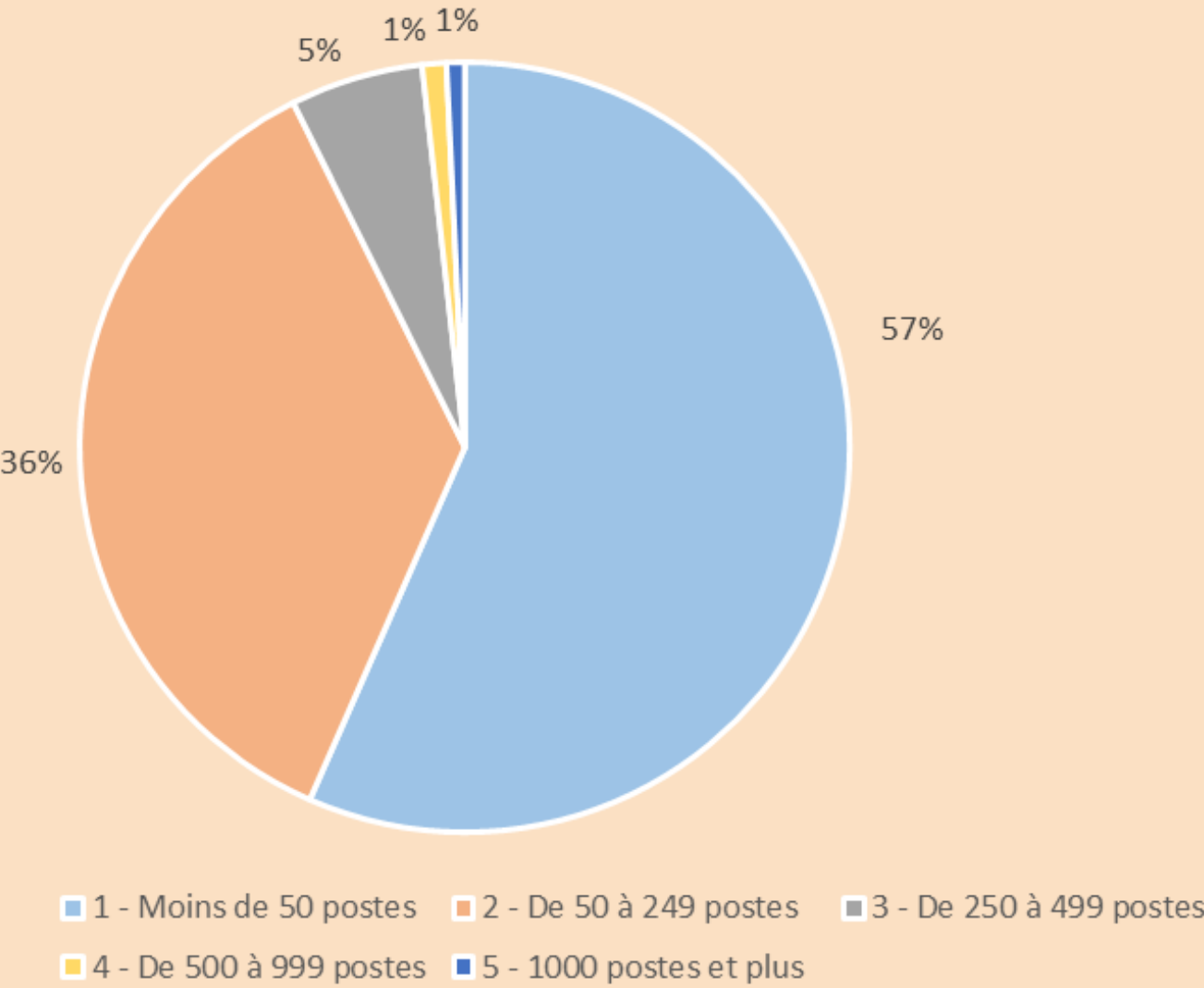
LA FAABRICK
CHERDET



Portrait des entreprises de portage salarial

Un secteur essentiellement composé de PME ...

Répartition des entreprises selon leur taille (Insee)



Source : Insee, 2020

L'augmentation du nombre d'entreprises entre ces dernières années a peu impacté la répartition des entreprises selon leur taille.

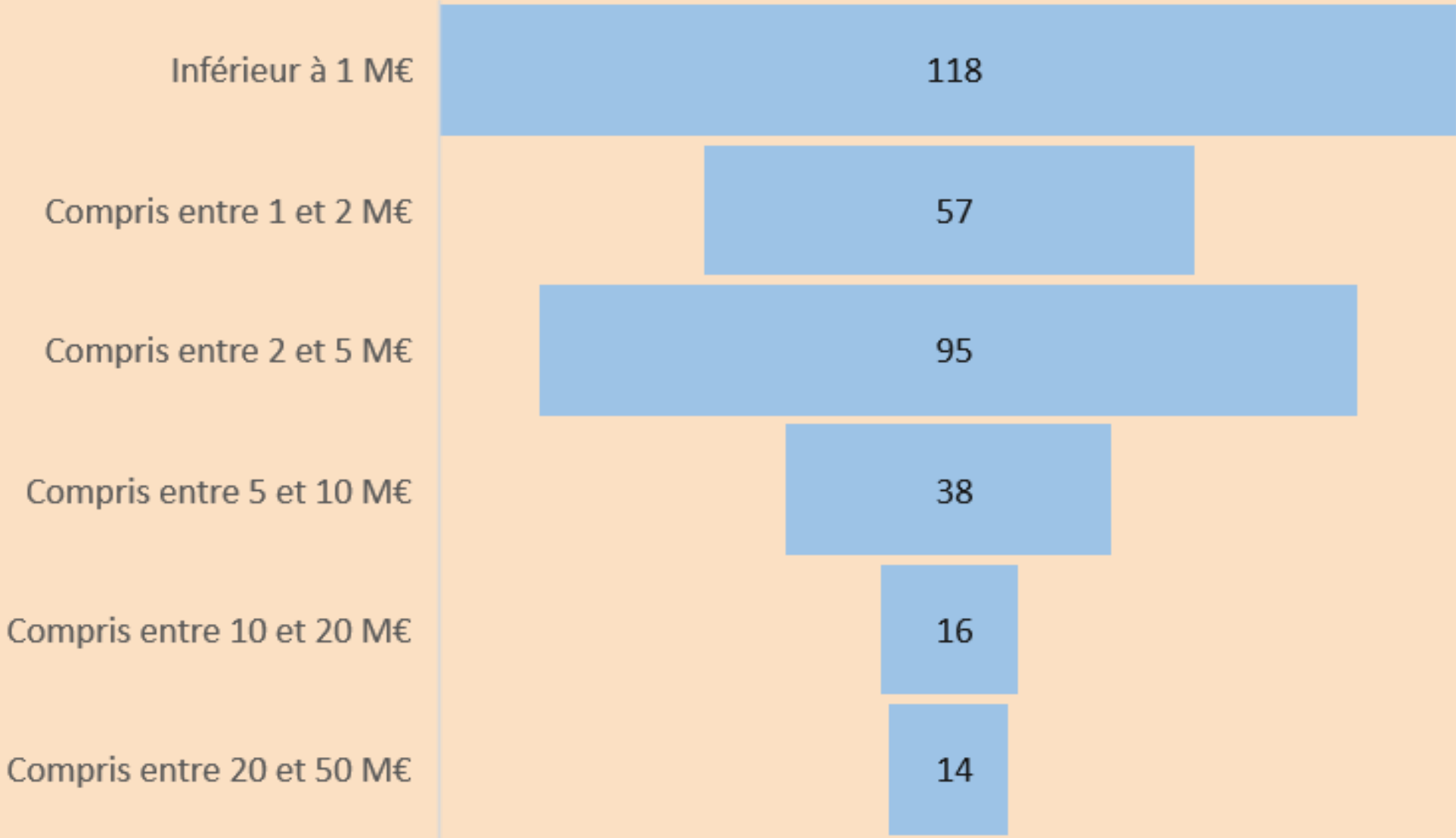
Le marché du portage salarial reste composé essentiellement de PME.

En 2020, 93 % des entreprises du secteur comptent moins de 250 salariés.

Attention toutefois, cette image du secteur est déformée par le fait que les groupes de portage scindent souvent leur activité en plusieurs entités. Cette dimension est impossible à intégrer dans les données de l'Insee.

... qui réalisent moins de 10 millions d'euros de chiffre d'affaires

Répartition des entreprises selon leur tranche de CA (Insee)



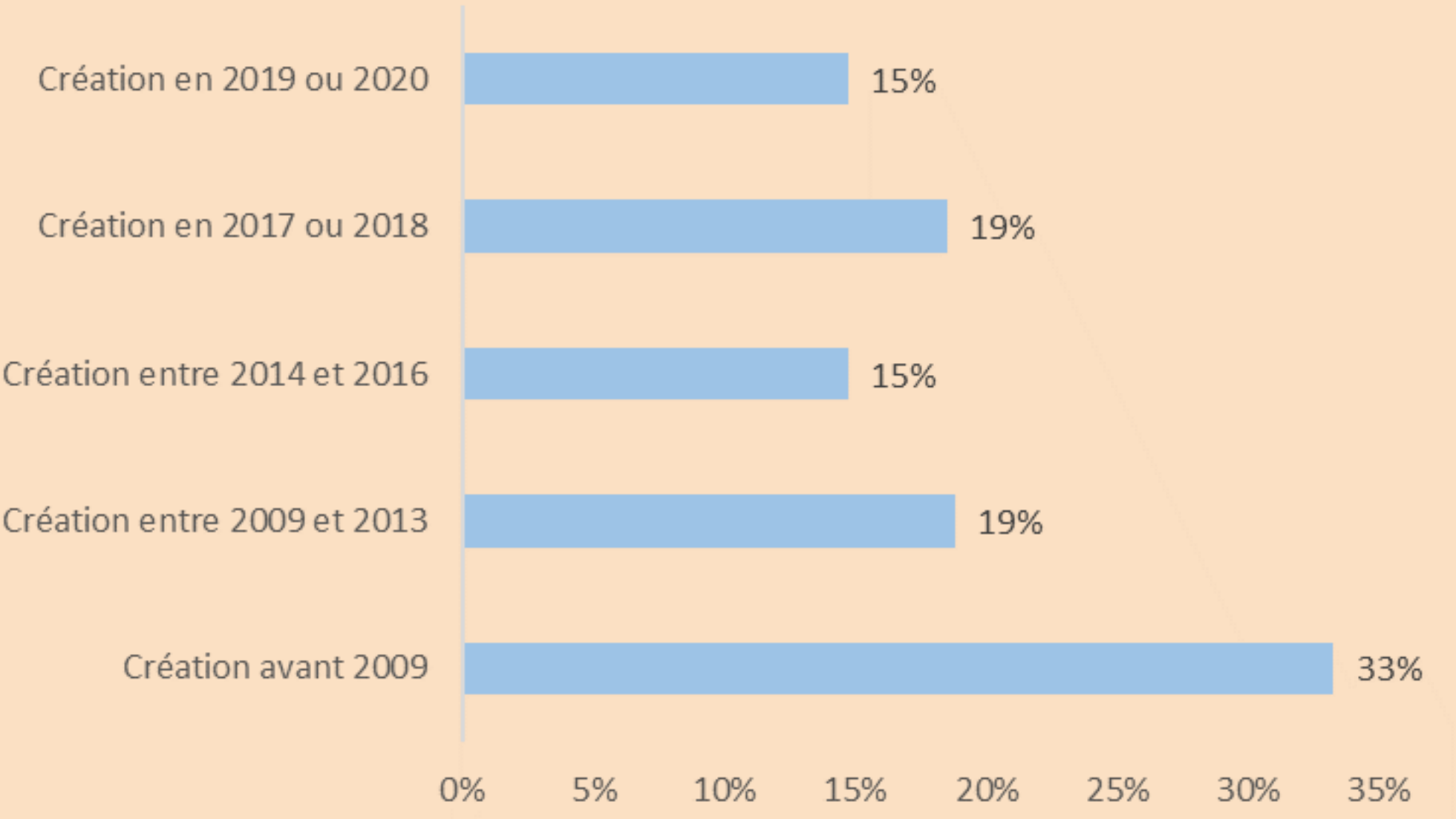
En 2020, 97 % des entreprises du secteur réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions d'euros.

Ici aussi la structuration des groupes de portage peut nous amener à surestimer la part des entreprises réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions d'euros.

Par exemple, un groupe de portage réalisant 50 millions d'euros de CA peut tout à fait être structuré en 8 entreprises de moins de 10 millions d'euros de CA.

1/3 des EPS actives en 2020 ont moins de 3 ans

Répartition du nombre d'entreprises de portage selon leur date de création (Insee)



Les données Insee nous permettent de connaître la répartition des entreprises suivant leur date de création.

Près d'un tiers des EPS actives en 2020 ont été créées en 2017 ou après. Ces résultats semblent confirmer un regain de création d'entreprises dans le secteur depuis la signature unanime de la convention collective par les partenaires sociaux.

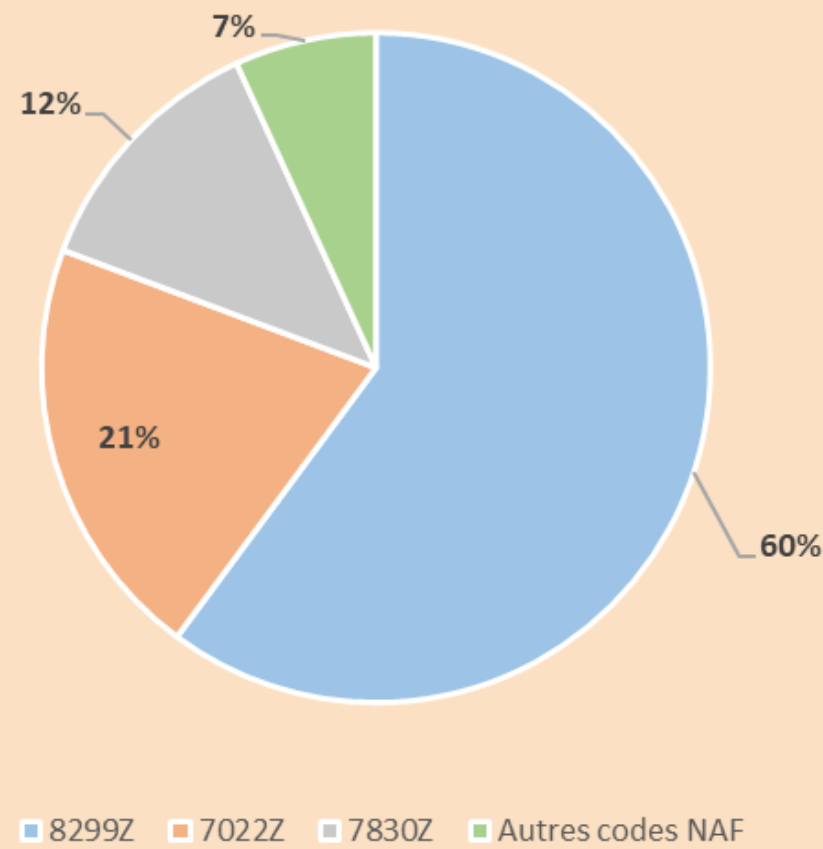
A l'autre bout de la chaîne, 1/3 des entreprises actives en 2020 ont plus de 10 ans d'ancienneté.

Source : Insee, 2020

8299Z, SAS et IDCC 3219

LA FAABRICK
CHERDET

Répartition du nombre d'entreprises de portage selon leur code NAF (Insee)



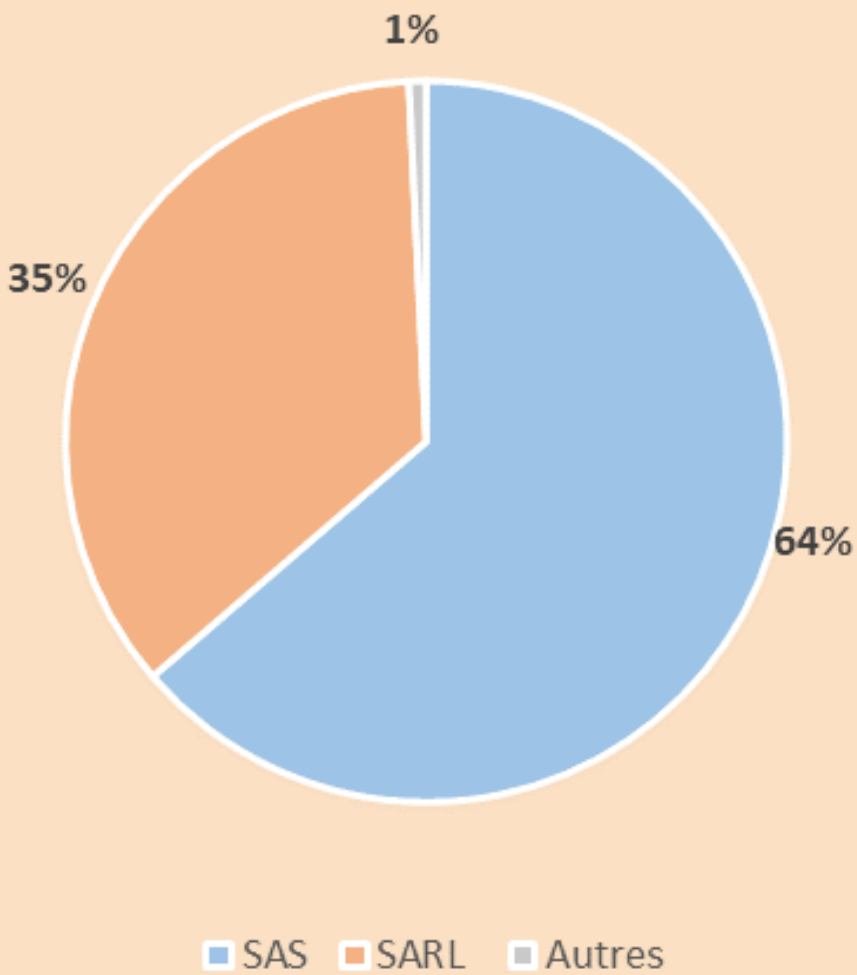
Source : Insee, 2020
7022Z : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
7830Z : Autre mise à disposition de ressources humaines
8299Z : Autres activités de soutien aux entreprises

La mise à jour des données Insee avait déjà mis en évidence une montée en régime du code NAF 8299Z. Elle se confirme ici puisqu'elles représentent 60 % des entreprises actives en 2020 (contre respectivement 24 % en 2016 et 31 % en 2017). L'Insee attribue en effet désormais ce code NAF pour les entreprises de portage salarial.

64 % des entreprises actives en 2019 sont des SAS.

68 % des entreprises actives en 2020 déclarent appliquer la convention collective du portage salarial (1/ 3 des entreprises actives déclarent encore adhérer à la convention collective Syntec). Une forte progression par rapport aux années précédentes (53 % en 2019, 44 % en 2018).

Répartition du nombre d'entreprises de portage selon leur catégorie juridique (Insee)



Source : Insee, 2020
SAS : Société par actions simplifiées
SARL : Société à responsabilité limitée

Une grande majorité des EPS couvre une grande diversité de secteur d'activité

Nous avons interrogé les entreprises du secteur sur les domaines d'activité de leurs salariés portés. Cette question avait pour but d'identifier les principales activités exercées en portage mais elle devait également nous permettre de confirmer l'hypothèse qui se dégageait de deux premiers rapports de branche : la grande majorité des EPS sont généralistes.

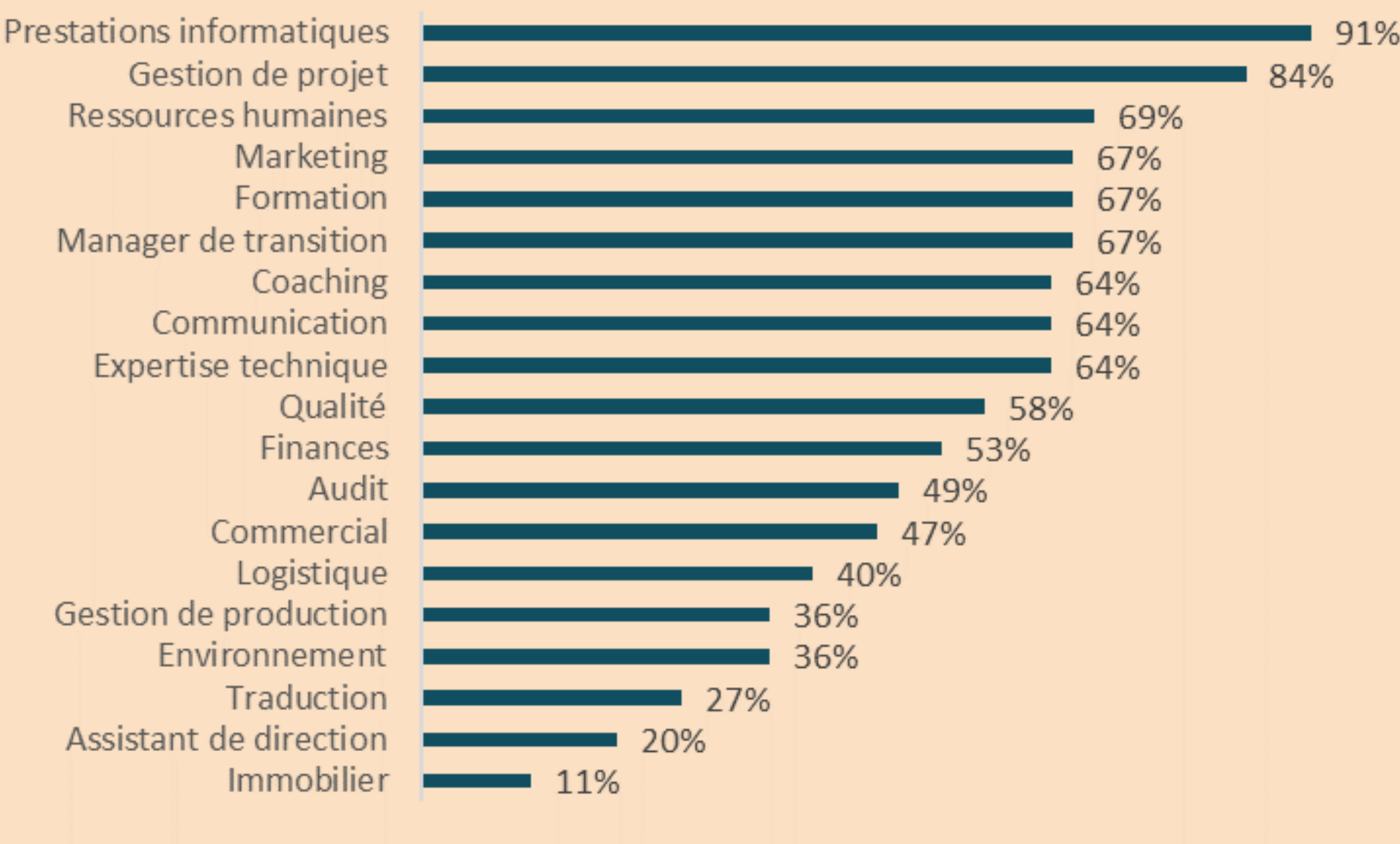
C'est le cas : 95 % des entreprises ayant répondu au questionnaire couvrent au moins 3 domaines d'activité. C'est souvent beaucoup plus puisqu'elles couvrent en moyenne plus de 10 domaines.

Les EPS spécialisées sur un ou deux secteurs d'activité sont très rares (seulement 3 entreprises sur notre échantillon).



Une grande richesse parmi les domaines d'activité des salariés portés

Proportion des domaines d'activité représentés
au sein des entreprises interrogées
(questionnaire)



Les salariés portés exercent leur métier dans de multiples domaines d'activité. C'est en partie ce caractère transversal du portage salarial qui a permis de créer une convention collective spécifique pour les salariés portés.

C'est aussi probablement ce qui pousse la plupart des entreprises de portage salarial à se positionner comme des acteurs généralistes.

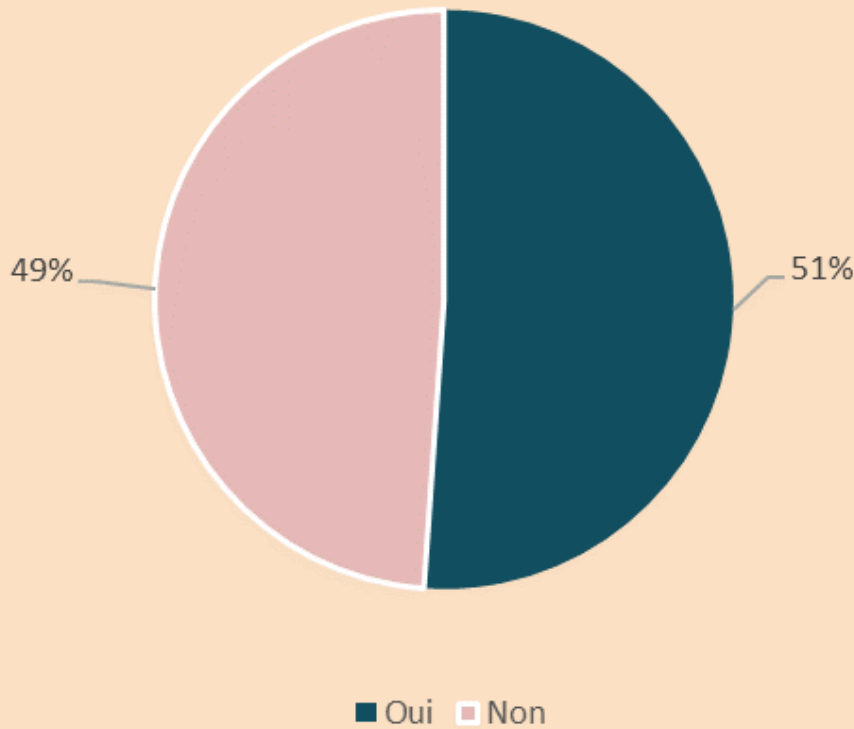
On observe une grande variété de métiers ou domaines d'activité représentés au sein des EPS.

Source : questionnaire

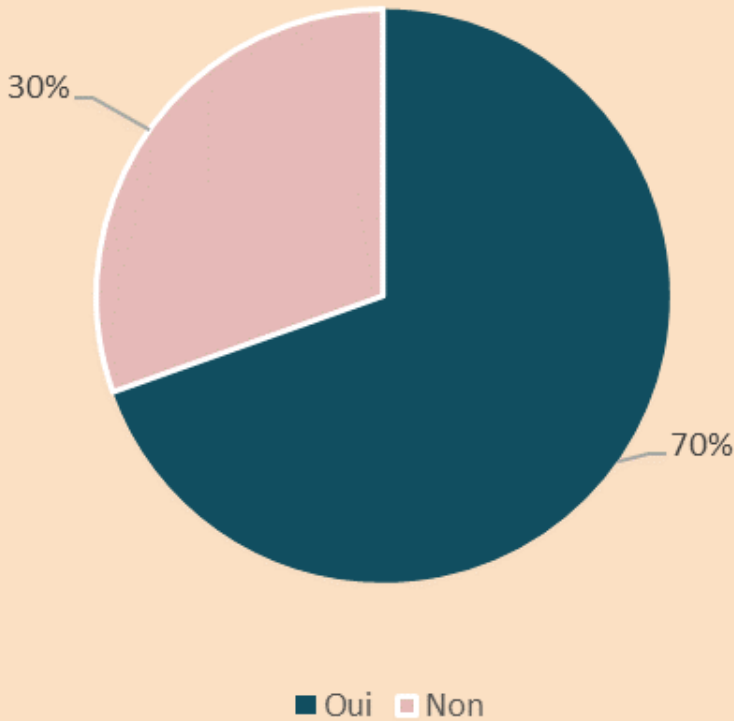
Note de lecture : les prestations informatiques sont représentées dans 91 % des entreprises interrogées, autrement dit, 91 % des entreprises interrogées comptabilisent au moins un salarié porté qui exerce un métier dans le domaine de la prestation informatique.

Plus de la moitié des EPS interrogées sont organismes de formation (ou disposent d'une filiale OF). Une grande majorité d'entre elles est certifiée Qualiopi

Proportion des EPS interrogées qui sont également organismes de formation (questionnaire)



Proportion des EPS organismes de formation ayant obtenu la certification Qualiopi (questionnaire)



Source : questionnaire

Nous venons de le voir, plus de 2/3 des EPS interrogées nous disent avoir au moins un salarié porté effectuant des prestations de formations. La formation occupe ainsi une place importante au sein de l'activité des EPS. 51 % des répondants sont organismes de formation (ou disposent d'une filiale organisme de formation pour héberger l'activité de leurs consultants portés) et parmi elles, 70 % ont obtenu la certification Qualiopi, preuve que le secteur a bien négocié le virage qualité du secteur de la formation professionnelle.

2023

LA FAABRICK
CHERDET

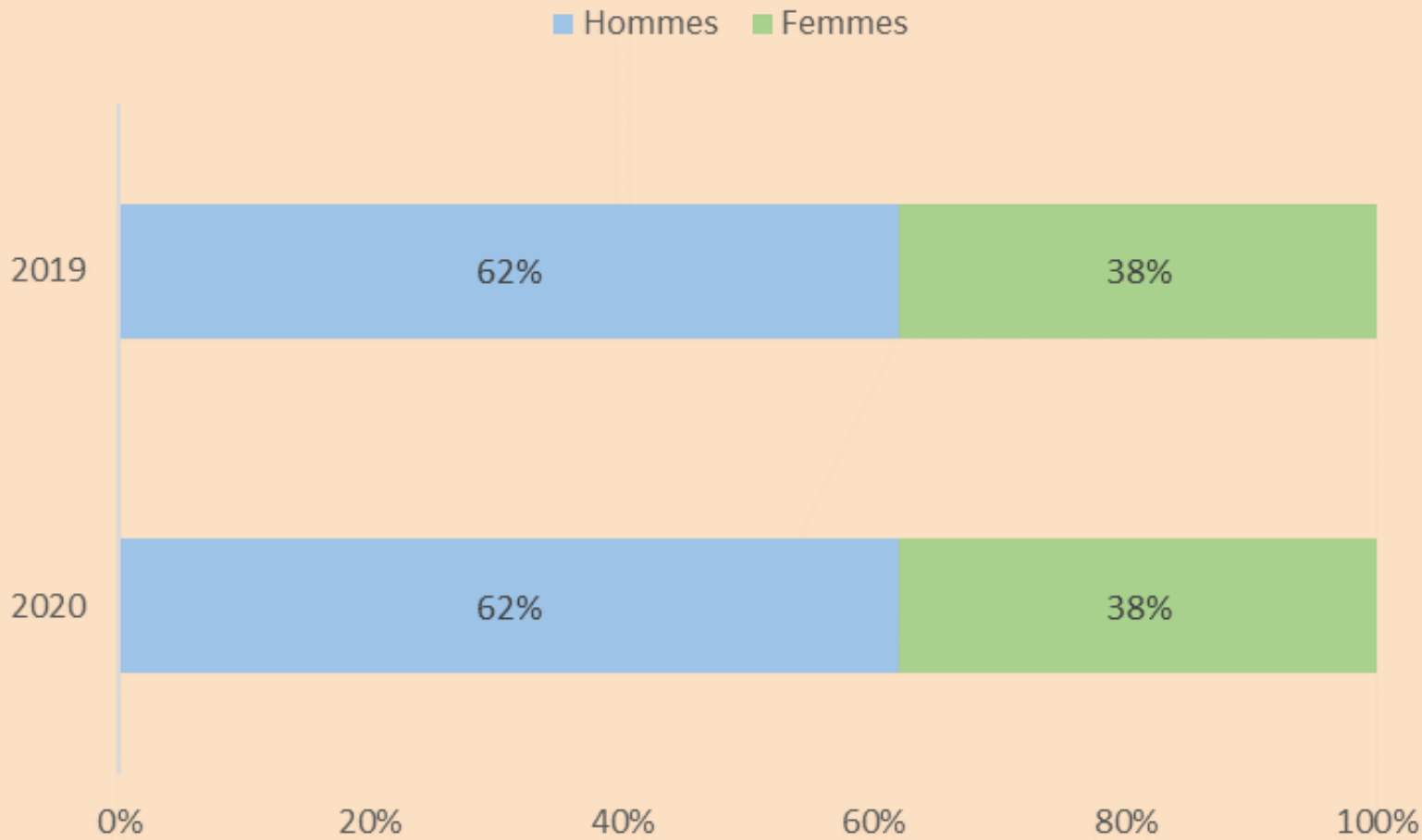


Portrait des salariés des EPS

Sexe et âge moyen : une relative stabilité dans le temps

Répartition des salariés selon leur sexe (Insee)

Source : Insee, 2020

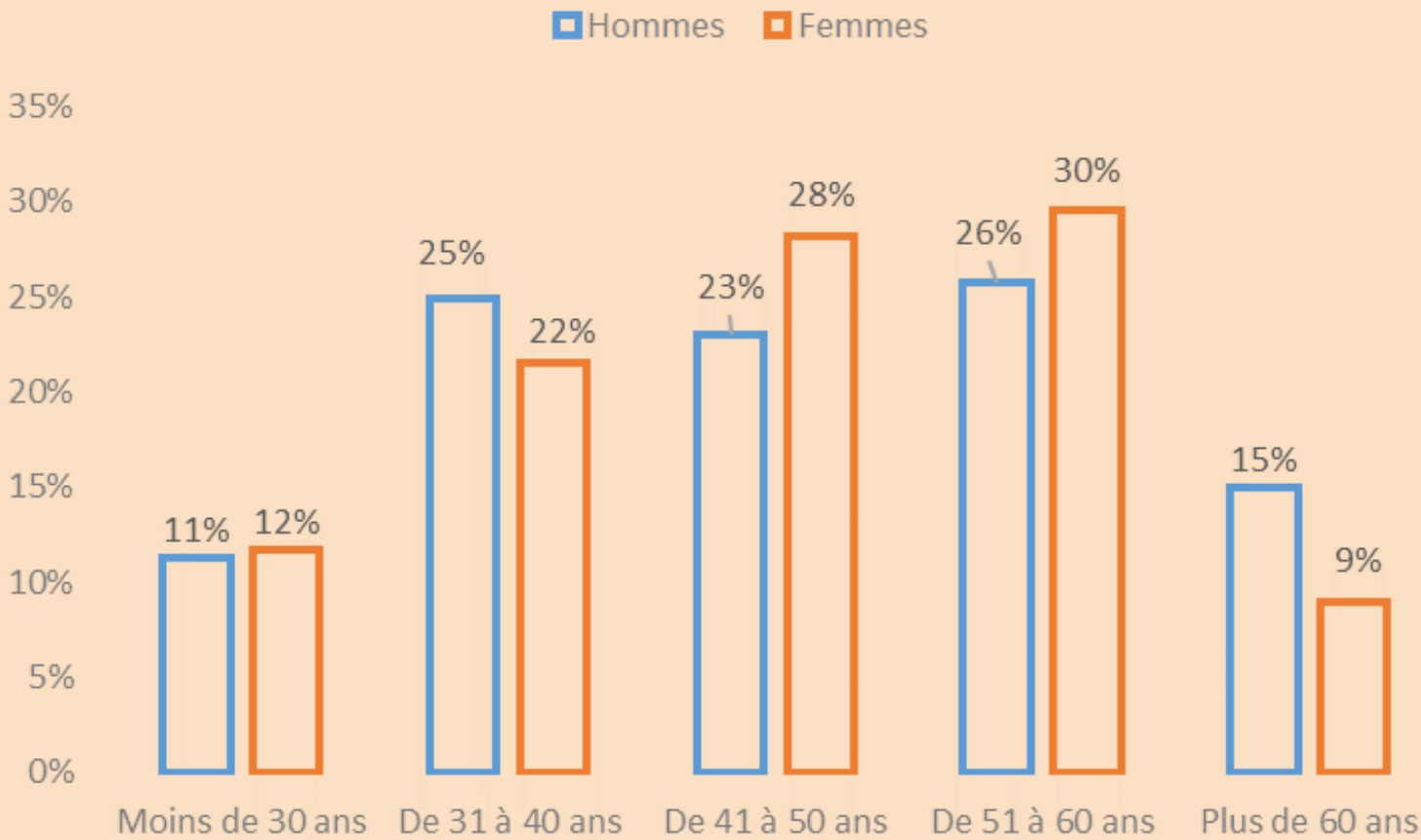


Parmi les données récoltées suite à la commande Insee, celles sur l'âge et le sexe des salariés des EPS sont relativement stables dans le temps.

Comme depuis 2015, on observe en 2020 une répartition H/F proche des 60/40.

Répartition des salariés selon leur âge (Insee)

Source : Insee, 2020

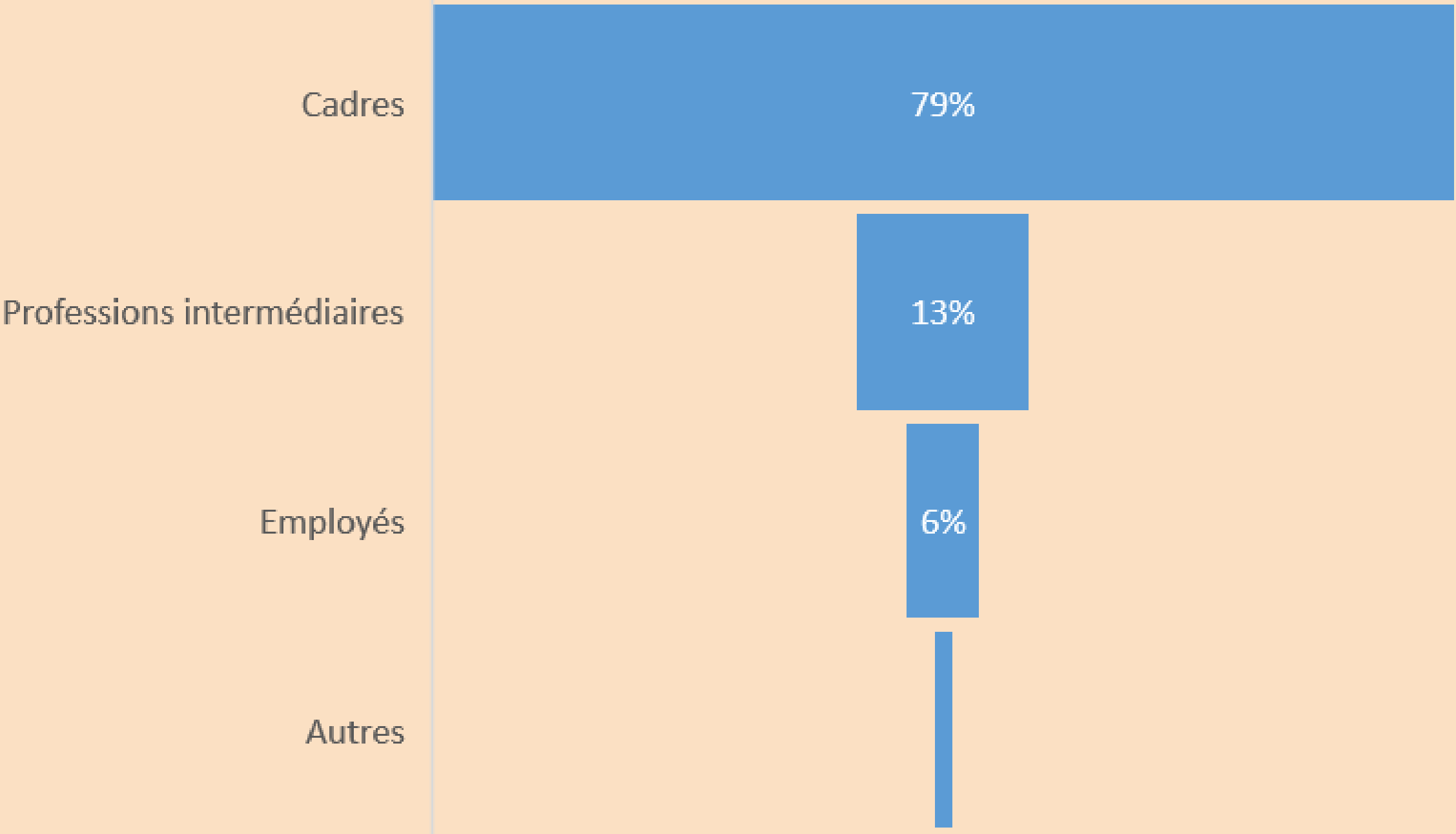


En 2020, l'âge moyen des salariés des EPS est de 46 ans (46,8 ans pour les hommes et 45,8 ans pour les femmes).

2/3 des salariés des EPS ont plus de 40 ans. Les moins de 31 ans représentent quant à eux 11 % du total.

Une grande majorité de salariés cadres

Répartition des salariés
selon leur CSP (Insee)



En 2020, 79 % des salariés des EPS sont des cadres ou professions intellectuelles supérieures. C'est 7 points de plus qu'en 2016 lors du premier rapport de branche.

Suivent ensuite les professions intermédiaires avec 13 %.

Fait notable, on constate en croisant les données de CSP et de sexe que les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être cadres que les femmes.

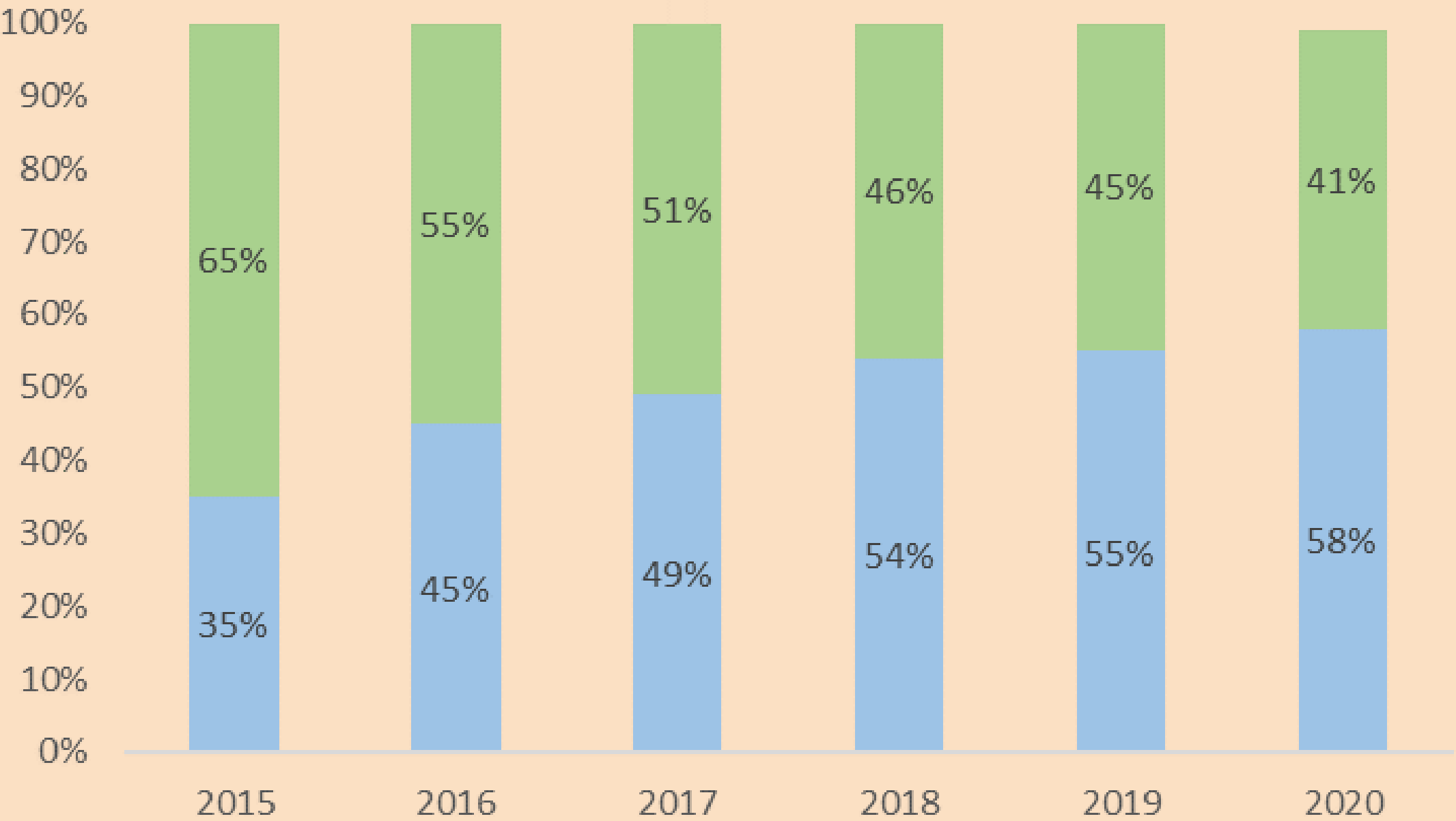
Ainsi 83 % des hommes sont cadres. C'est 11 points de plus que les femmes.

Source : Insee, 2020

Une progression constante du CDI depuis sa mise en place

Répartition des salariés selon le type de contrat (Insee)

■ CDI ■ CDD



Source : Insee, 2020

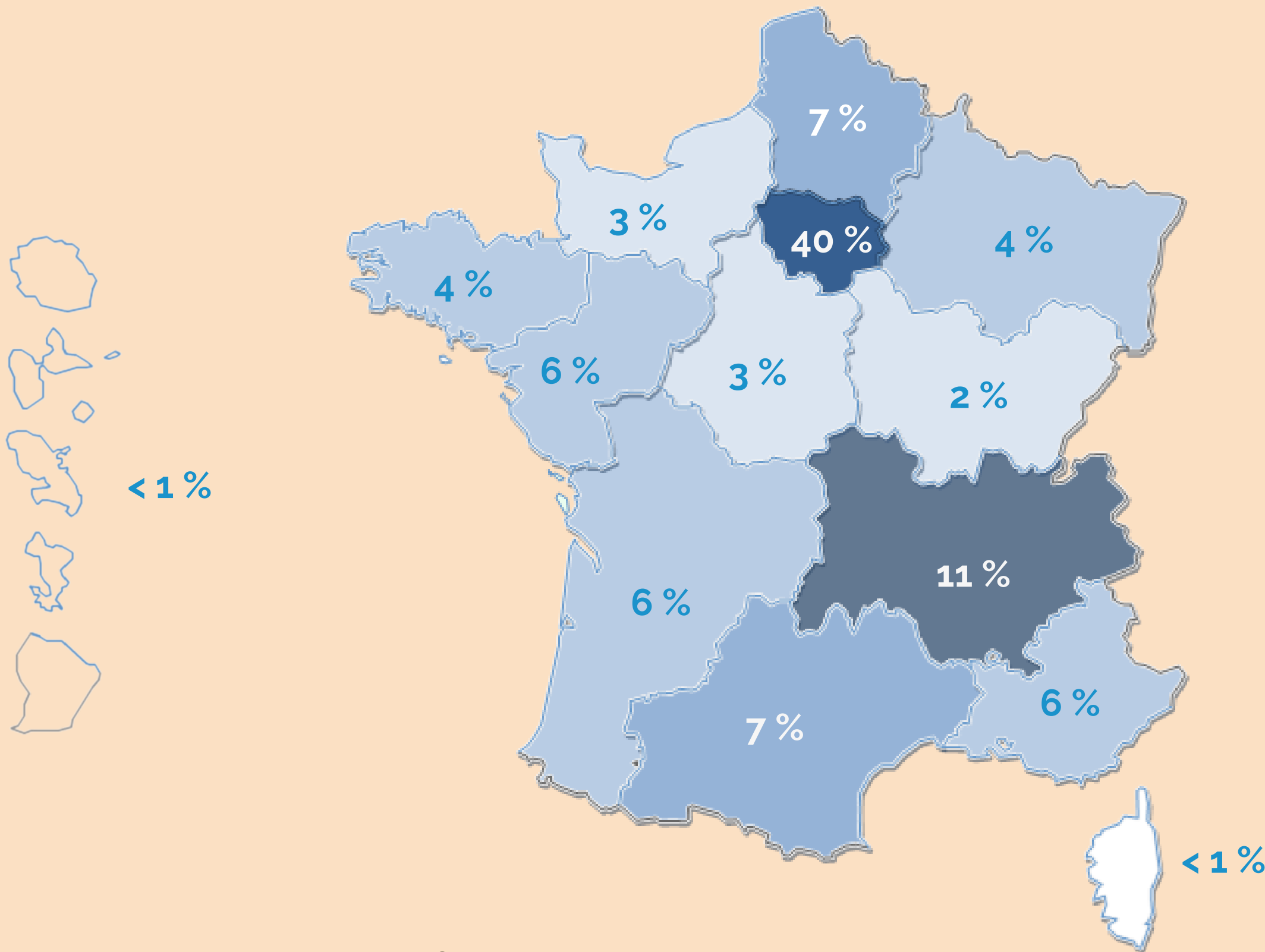
En 2020, 58 % des salariés des EPS sont en CDI. La proportion de salariés en CDI est en forte progression puisque seulement 35 % des salariés des EPS étaient en CDI en 2015.

On constate une progression continue du CDI depuis 2015. Cette progression est valable aussi bien pour les hommes que les femmes. En revanche, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être en CDI (62 % pour les hommes contre 51 % pour les femmes).

La promulgation de l'ordonnance n° 2015-380 relative au portage salarial, le 02 avril 2015, joue, à n'en pas douter un rôle important dans cette progression. En effet, c'est l'ordonnance qui crée le contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée et acte le fait qu'une entreprise de portage salarial n'a pas l'obligation de fournir du travail au salarié porté.

61 % des salariés des EPS résident hors IDF

LA FAABRICK
CHERDET



Comme lors des deux premiers rapports de branche, les données sur la région de résidence des salariés portés nous montrent à quel point le dispositif est ancré sur le territoire. En effet, plus de 60 % des salariés portés résident hors de l'Ile-de-France en 2020.

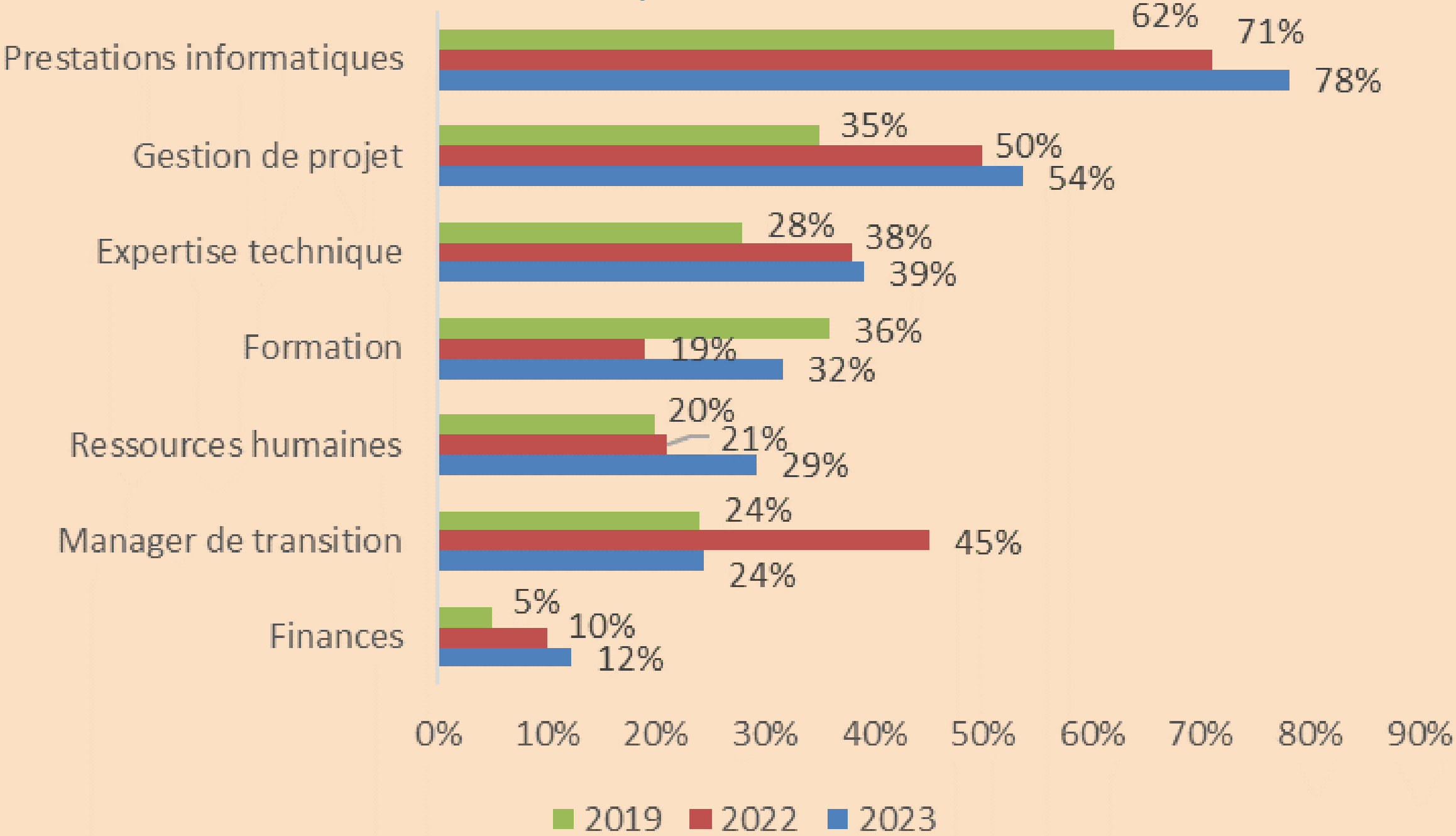
Le Covid ne semble ainsi pas avoir eu d'impact en 2020 sur la répartition des salariés portés à travers la France.

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

Source : Insee, 2020

Les prestations informatiques : premier domaine d'activité représenté en portage salarial

TOP 3 des domaines d'activité les plus représentés (questionnaire)



Au delà de la richesse des métiers exercés en portage salarial, nous avons cherché à connaître les activités principalement représentées au sein des EPS.

Sans surprise, les prestations informatiques arrivent largement en tête. 78 % des entreprises interrogées les citent dans le top 3 des domaines d'activités exercés par leurs salariés portés. Suivent la gestion de projet (54 %) et l'expertise technique (39 %).

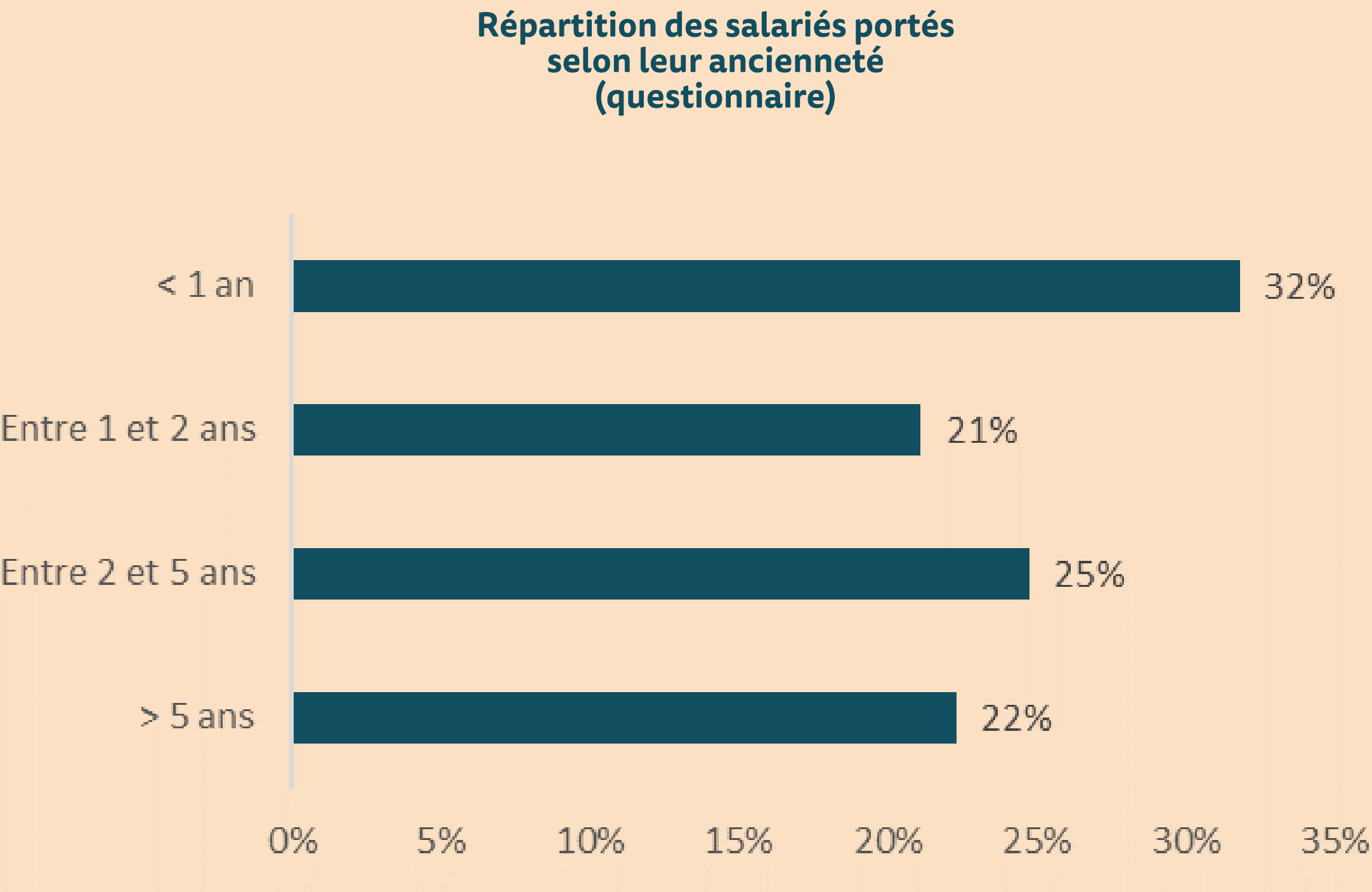
La formation retrouve un niveau proche de celui du premier rapport de branche (32 % des EPS le citent dans le top 3) après une année probablement perturbée par la mise en oeuvre de Qualiopi en 2022.

Le management de transition rentre dans le rang avec seulement 24 % des EPS qui le citent dans le top 3 (contre 45 % en 2022).

Source : questionnaire
Note de lecture : 78 % des entreprises interrogées citent le domaine des prestations informatiques parmi le top 3 des domaines d'activité représentés au sein de leur structure.

30 % des salariés portés ont moins d'un an d'ancienneté dans leur EPS

LA FAABRICK
CHERDET



Source : questionnaire

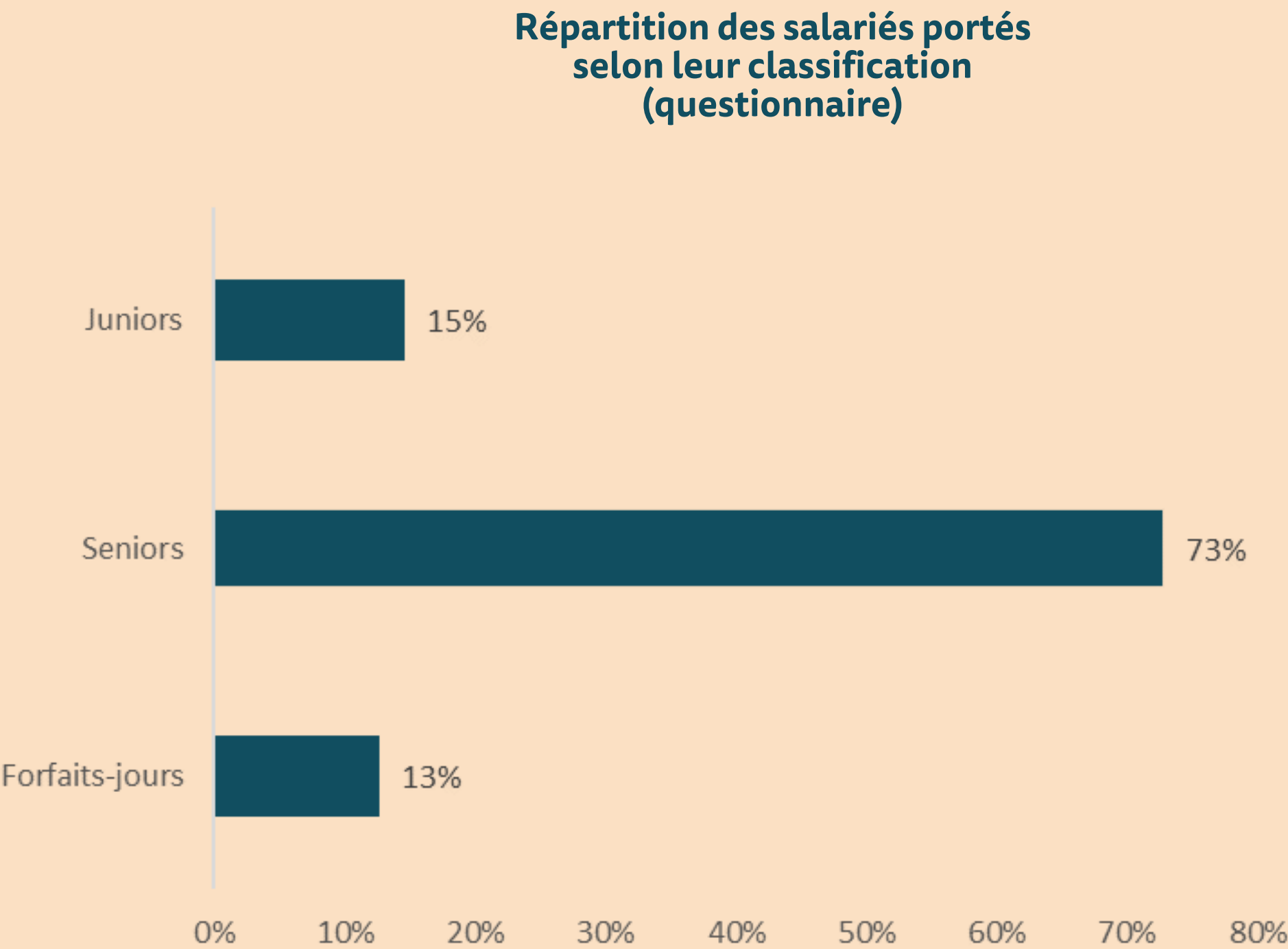
Nous avons invité les entreprises interrogées dans le cadre du questionnaire à répartir leur effectif de salariés portés en fonction de leur ancienneté au sein de leur structure.

Pour vous présenter les résultats, nous avons seulement pris en compte les réponses des entreprises qui ont plus de 5 ans d'ancienneté (elles représentent 14 694 salariés portés).

32 % des salariés portés ont moins d'un an d'ancienneté. 22 % des salariés portés ont plus de 5 ans d'ancienneté dans la même structure.

A noter : on parle ici d'ancienneté au sein de la même EPS et pas d'ancienneté dans l'exercice d'une activité en portage salarial.

Une majorité de salariés portés seniors, très peu de salariés au forfait-jours



Source : questionnaire

Parmi les EPS ayant répondu à cette question, on dénombre :

- 73 % de salariés portés seniors (ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'activité en portable salarial) ;
- 15 % de salariés portés juniors ;
- 13 % de salariés portés au forfait jours.

L'augmentation du nombre de salariés portés au forfait-jours (6% lors de précédente enquête) est principalement le fait d'un des principaux acteurs du secteur (les salariés portés au forfait-jours représentent 7 % du total si on enlève les réponses d'une EPS).

2023

LA FAABRICK
CHERDET



Rémunération et temps de travail



Une progression constante du nombre d'EQTP

L'activité d'un salarié porté, à la manière d'un indépendant, se partage entre période en mission et période de prospection ou de formation. Un salarié porté ne représente donc que très rarement un équivalent temps plein (EQTP) sur l'année. Les données de l'INSEE nous fournissent le nombre d'équivalents temps plein.

En 2020, les salariés des entreprises de portage salarial représentent 11 317 équivalents temps plein, en baisse de 5 % par rapport à 2019.

11 317

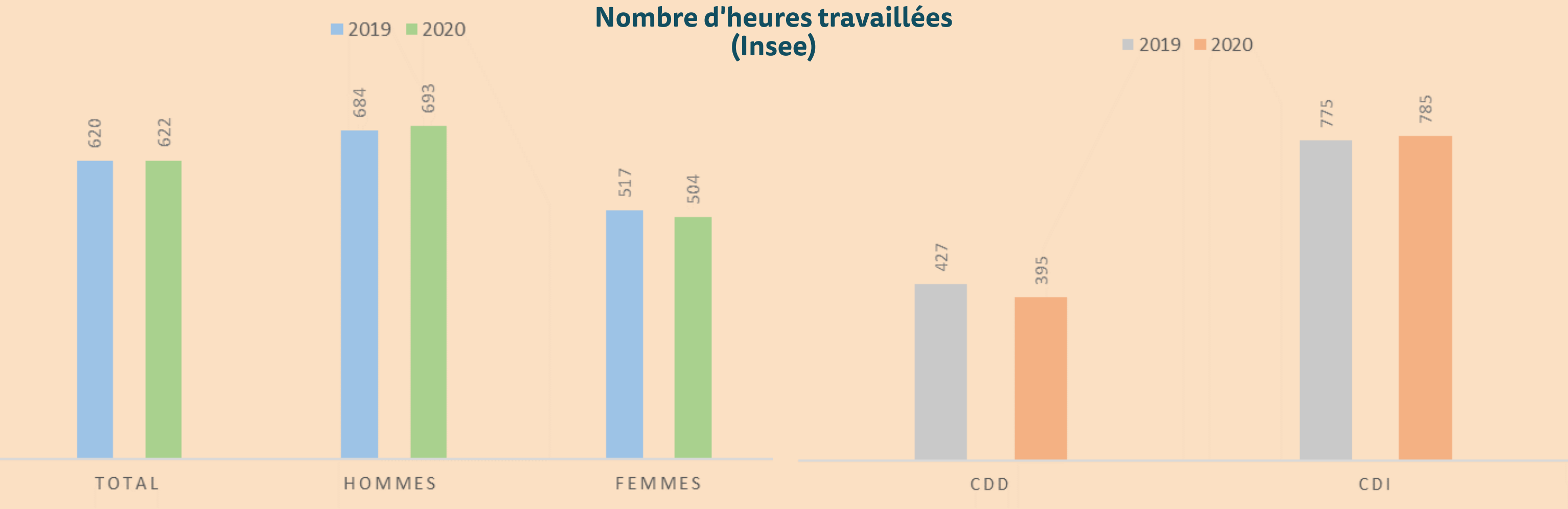
**équivalents temps plein dans la
branche en 2020 (Insee)**

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

Le nombre de salariés de la branche a baissé de 5 % entre 2019 et 2020 du fait de la crise économique liée au Covid_19. Le nombre d'EQTP a suivi la même tendance (-5 %). Assez logiquement, on s'attend donc à une stagnation du nombre d'heures moyen effectué par les salariés des EPS.

Sans surprise c'est le cas. Les salariés de la branche ont travaillé en moyenne 622 heures en 2020 (+ 0,3 %). Comme l'année dernière on observe des différences importantes entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les salariés en CDI et en CDD. On remarquera que l'écart s'est creusé entre les hommes et les femmes en 2020.

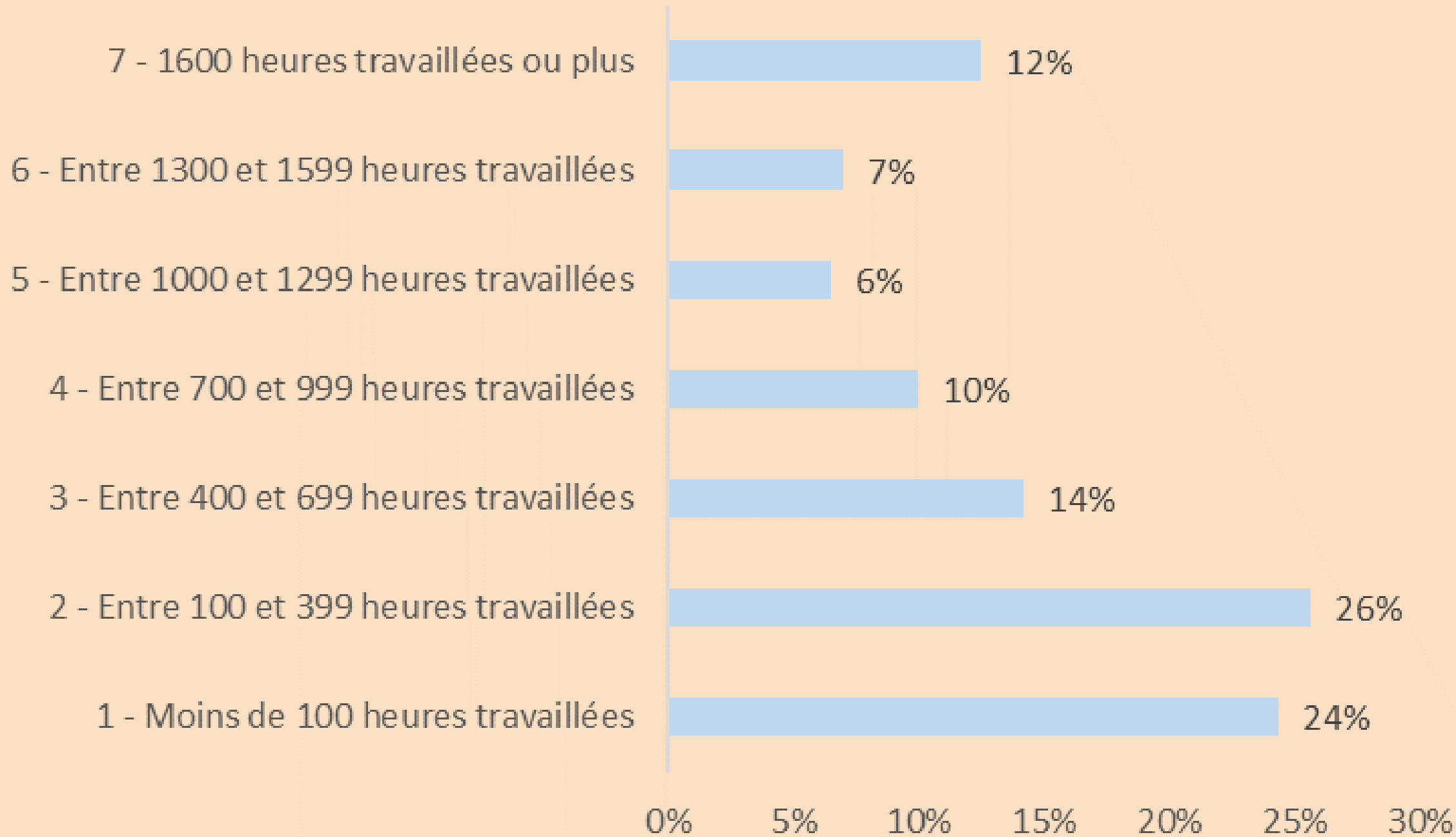
LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee, 2020

50 % des salariés des EPS ont travaillé moins de 400 heures sur l'année

Répartition des salariés portés
selon le nombre d'heures
travaillées (Insee)



Pour la première fois, nous sommes en mesure de connaître la répartition du nombre de salariés des EPS en fonction du nombre d'heures travaillées.

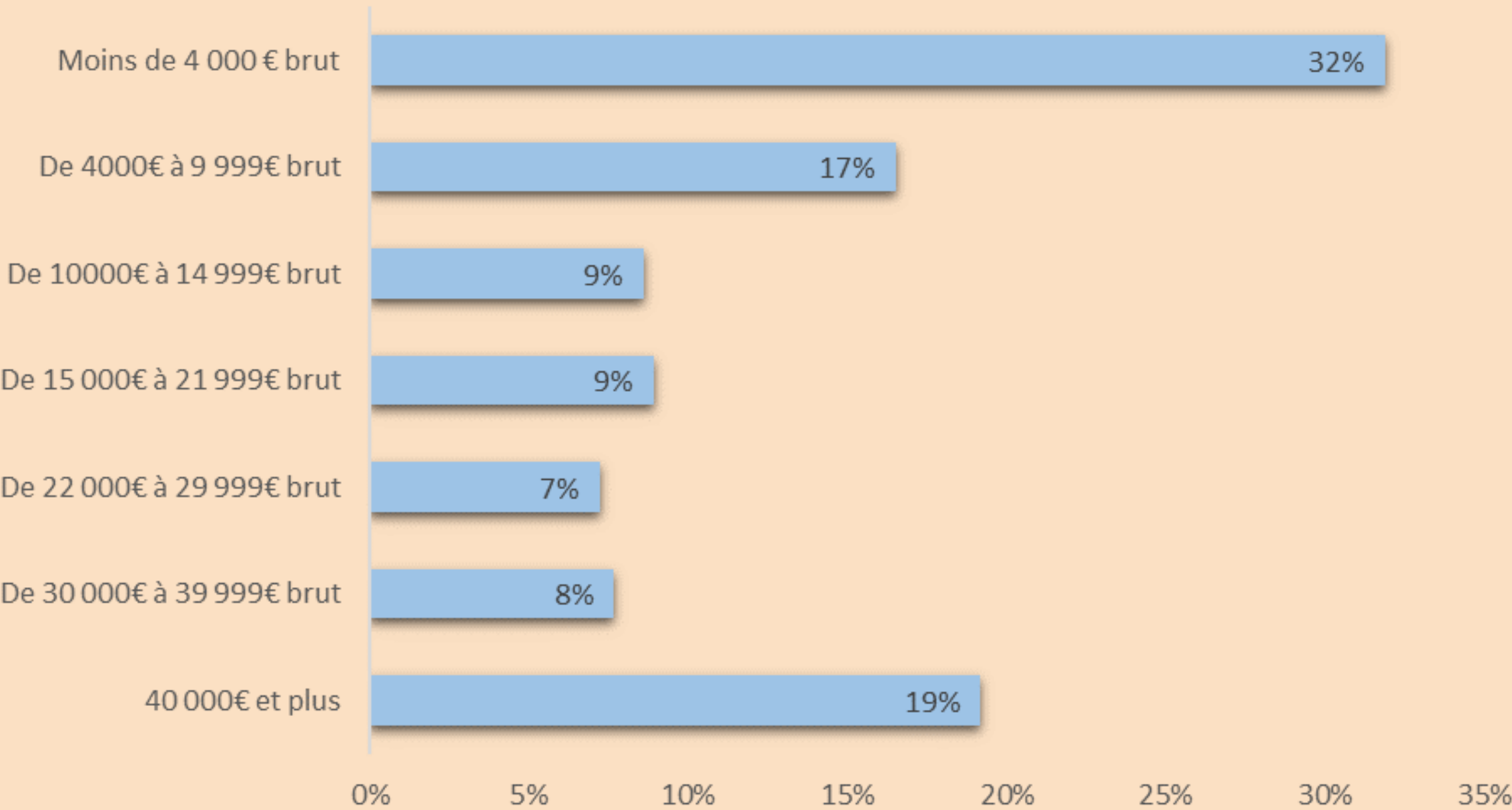
On remarque que près de la moitié des salariés ont travaillé moins de 400 heures.

A l'autre bout de l'échelle 12 % des salariés des EPS ont travaillé 1 600 heures ou plus (on rappelle que la durée légale annuelle du travail pour un temps complet est fixée à 1 607 heures).

Source : Insee, 2020

17 % des salariés des EPS ont gagné plus de 40 000 euros en 2020

Répartition des salariés portés
selon leur rémunération (Insee)

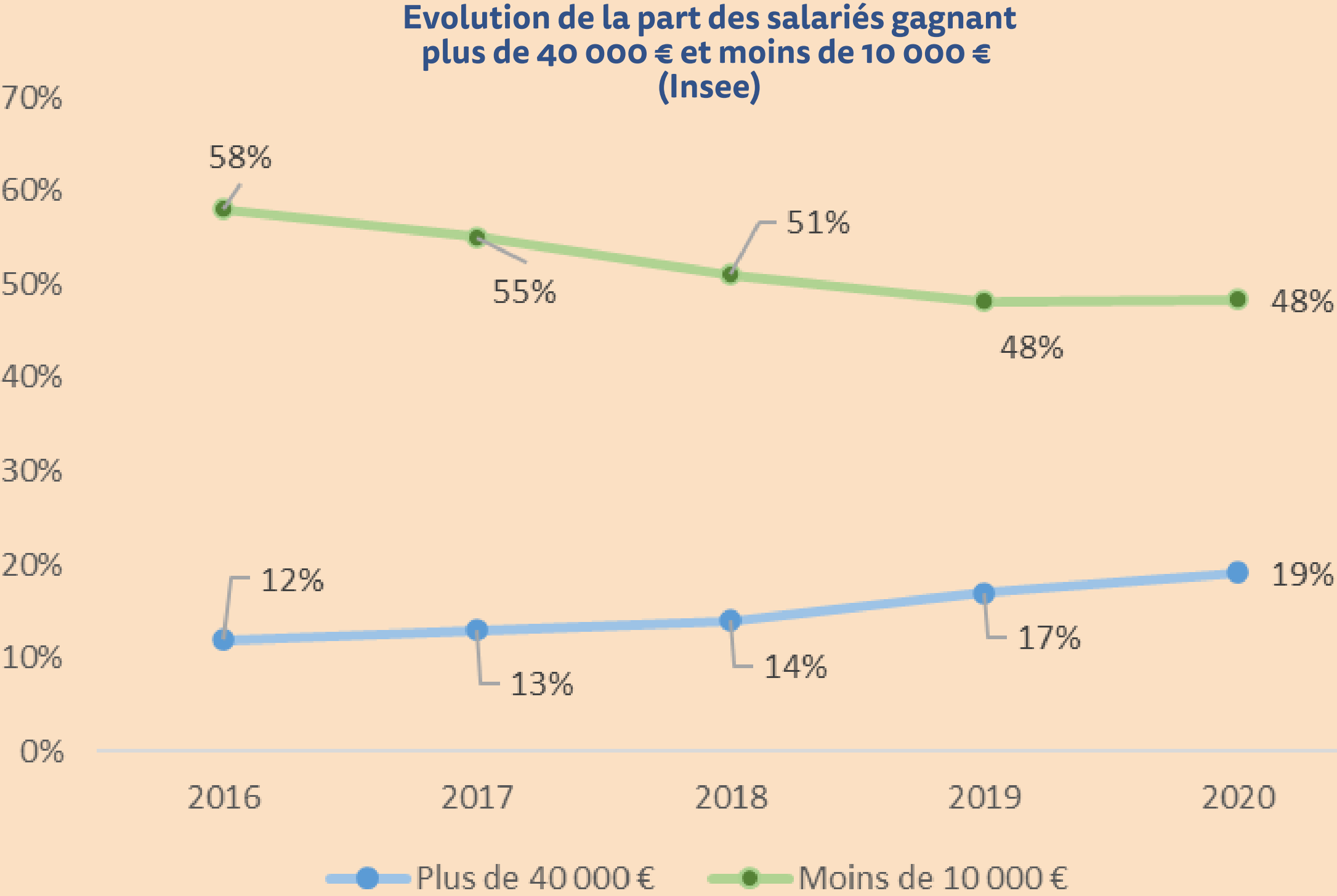


Les données des DSN 2020 nous permettent d'obtenir la répartition des salariés des EPS suivant leur rémunération brute annuelle. Les données sur la rémunération brute annuelle des salariés présentées sont bien évidemment à remettre en perspective avec le nombre d'heures travaillées annuel moyen (622 heures en moyenne)

- 48 % des salariés des EPS ont gagné moins de 10 000 euros brut en 2020 ;
- 19 % des salariés des EPS ont gagné plus de 40 000 euros brut en 2020.

Source : Insee, 2020

Une progression notable de la part des salariés gagnant plus de 40 000 euros par an



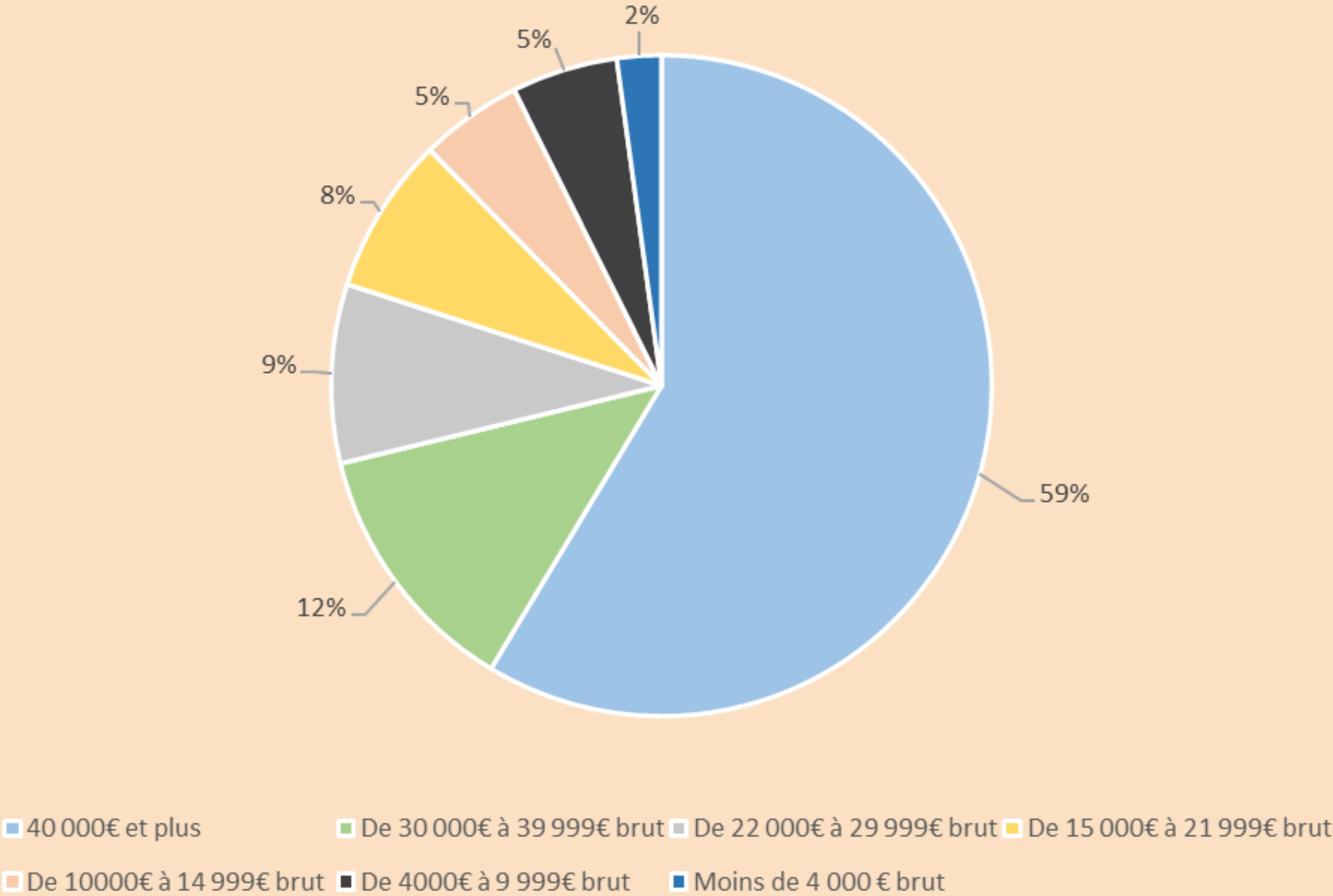
En comparant le pourcentage de salariés de la branche ayant gagné plus de 40 000 euros en 2020 avec le pourcentage des précédentes années, on se rend compte que celui-ci est en constante progression depuis 5 ans. A l'inverse, la part des salariés gagnant moins de 10 000 euros a diminué de 10 points entre 2016 et 2020.

Le nombre de salariés gagnant plus de 40 000 euros a notamment progressé de 7 % entre 2019 et 2020 (alors que le nombre de salariés des EPS baissait dans le même temps de 5 %).

Source : Insee, 2020

Plus de la moitié de la rémunération totale du secteur provient des salariés gagnant plus de 40 000 euros par an

Répartition de la rémunération brute de la branche (Insee)



S'ils ne représentent que 19 % de l'effectif total de la branche, 59 % de la rémunération totale de la branche est le fait des salariés des EPS qui ont gagné plus de 40 000 euros en 2020.

Source : Insee, 2020

Une rémunération moyenne en progression malgré le Covid

- **Une rémunération brute moyenne en EQTP de 62 398 € en 2020, en progression de 5 % par rapport à 2019**

Un salarié porté est rarement à temps plein sur l'année. Une même rémunération brute peut recouvrir des situations très différentes (temps partiel, cumul de plusieurs activités, période d'inactivité dans l'année ...). Nous avons donc fait le choix de calculer la rémunération brute moyenne en équivalent temps plein (EQTP) afin de tenir compte de la diversité de ces situations.

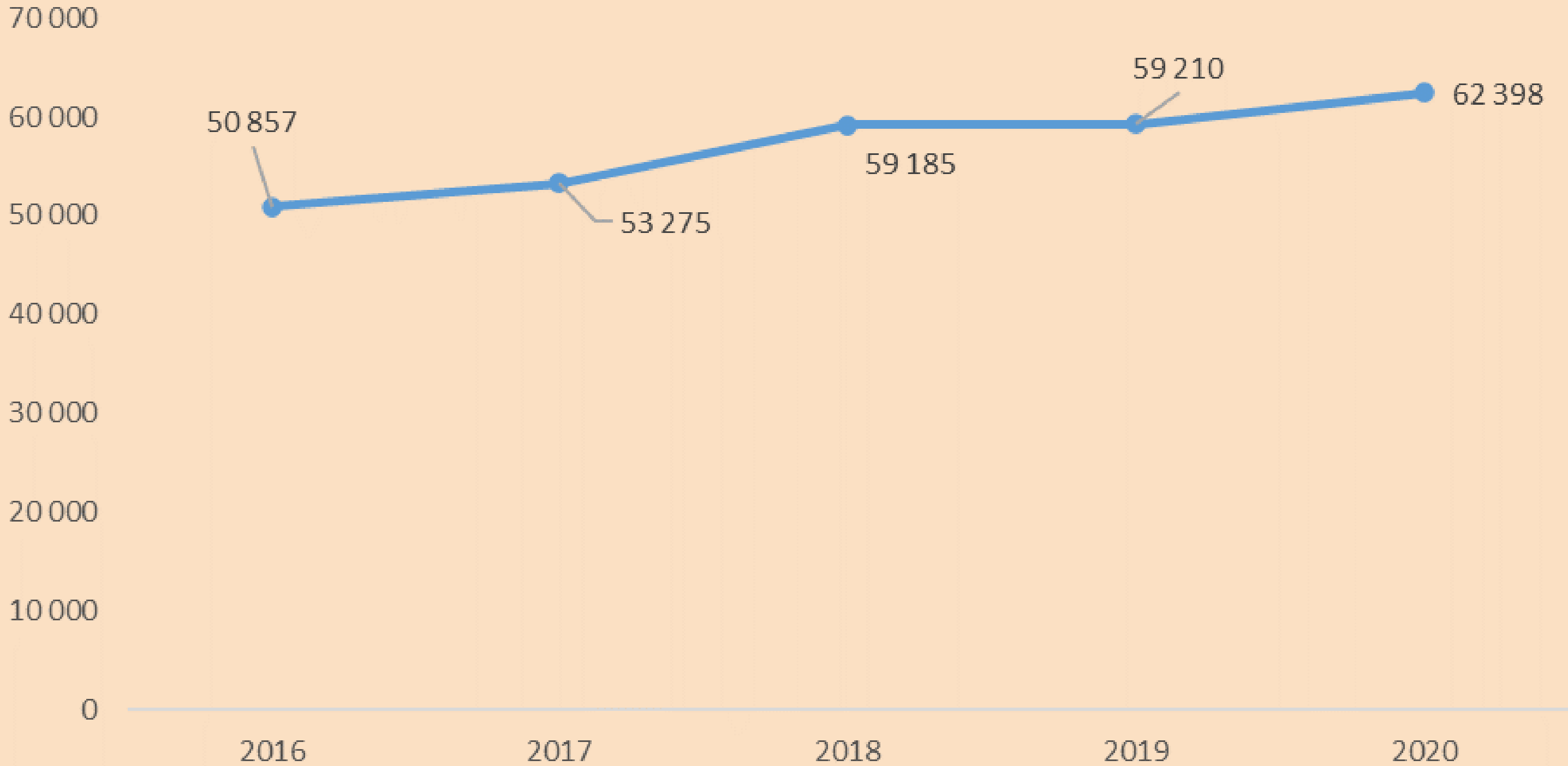
- **Une rémunération brute moyenne de 21 273 euros en 2020 (+ 6%)**

- **Une rémunération brute moyenne horaire proche de 34,3 euros en 2020 (+5 %)**

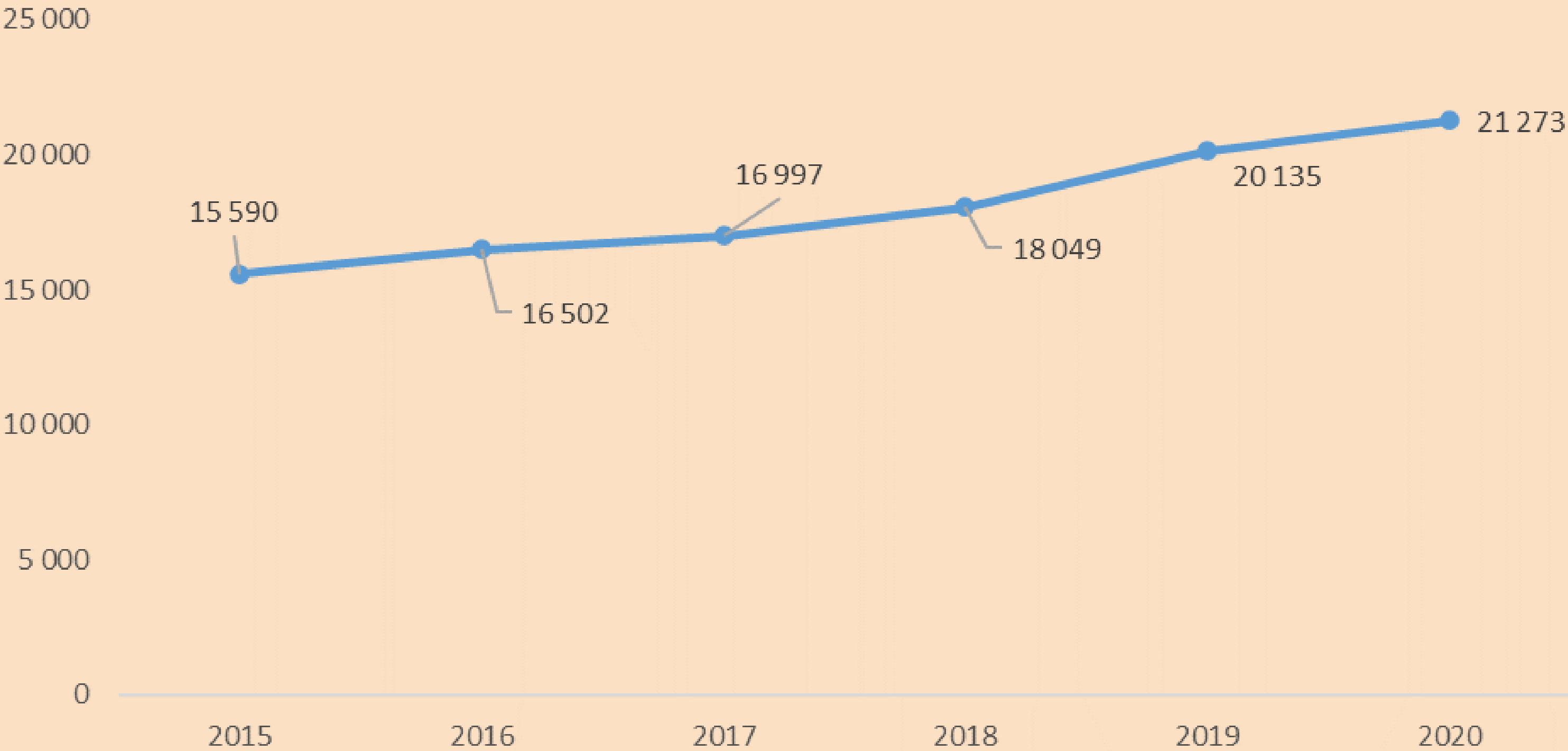
En divisant la rémunération brute annuelle par le nombre d'heures travaillées moyen, nous obtenons la rémunération brute horaire d'un salarié d'une entreprise de portage salarial. En 2020, elle est de 34,3 euros.

Une rémunération moyenne brute en EQTP en constante progression depuis 5 ans

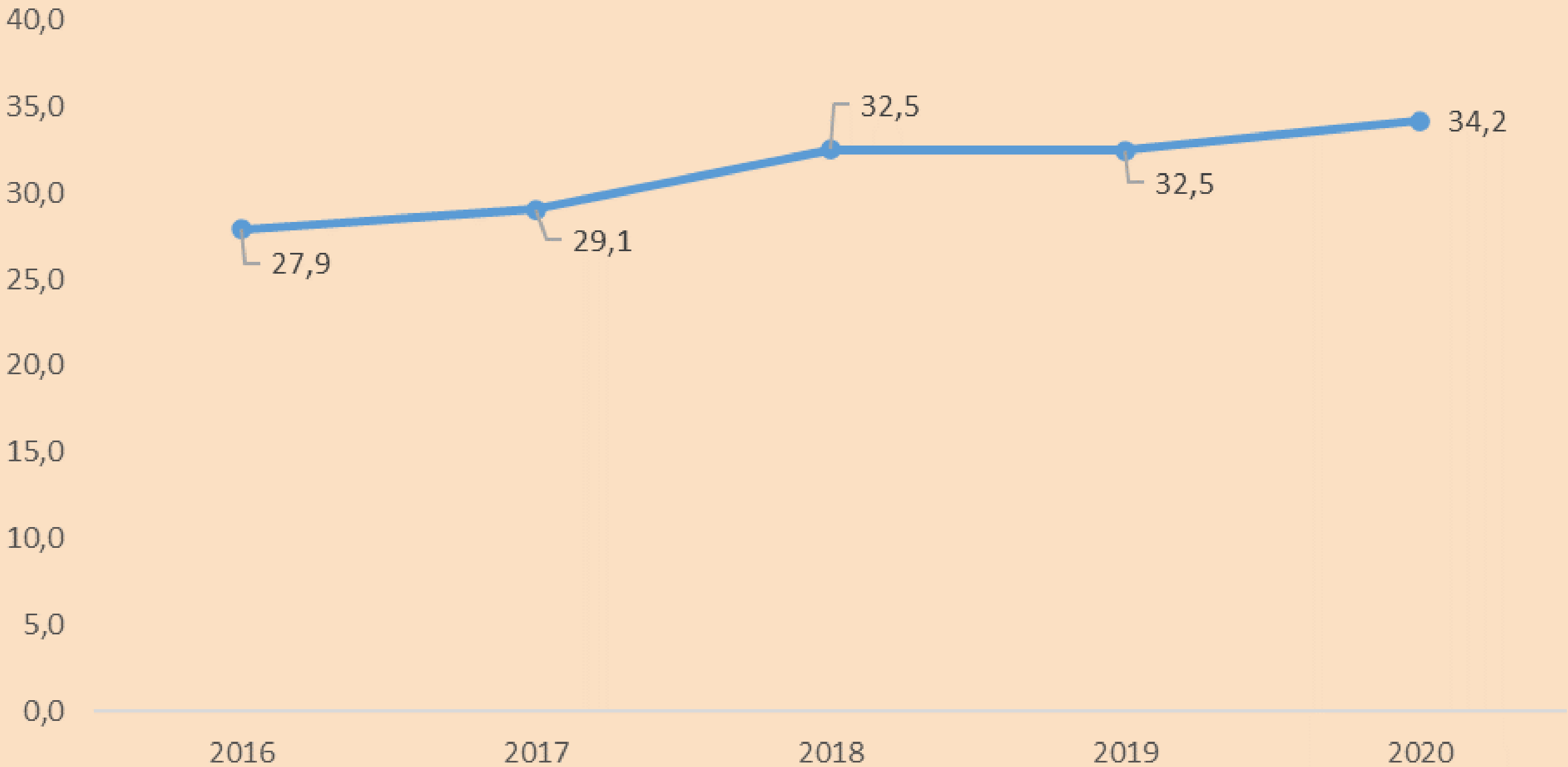
LA FAABRICK
CHERDET



Une rémunération moyenne brute qui poursuit la même tendance

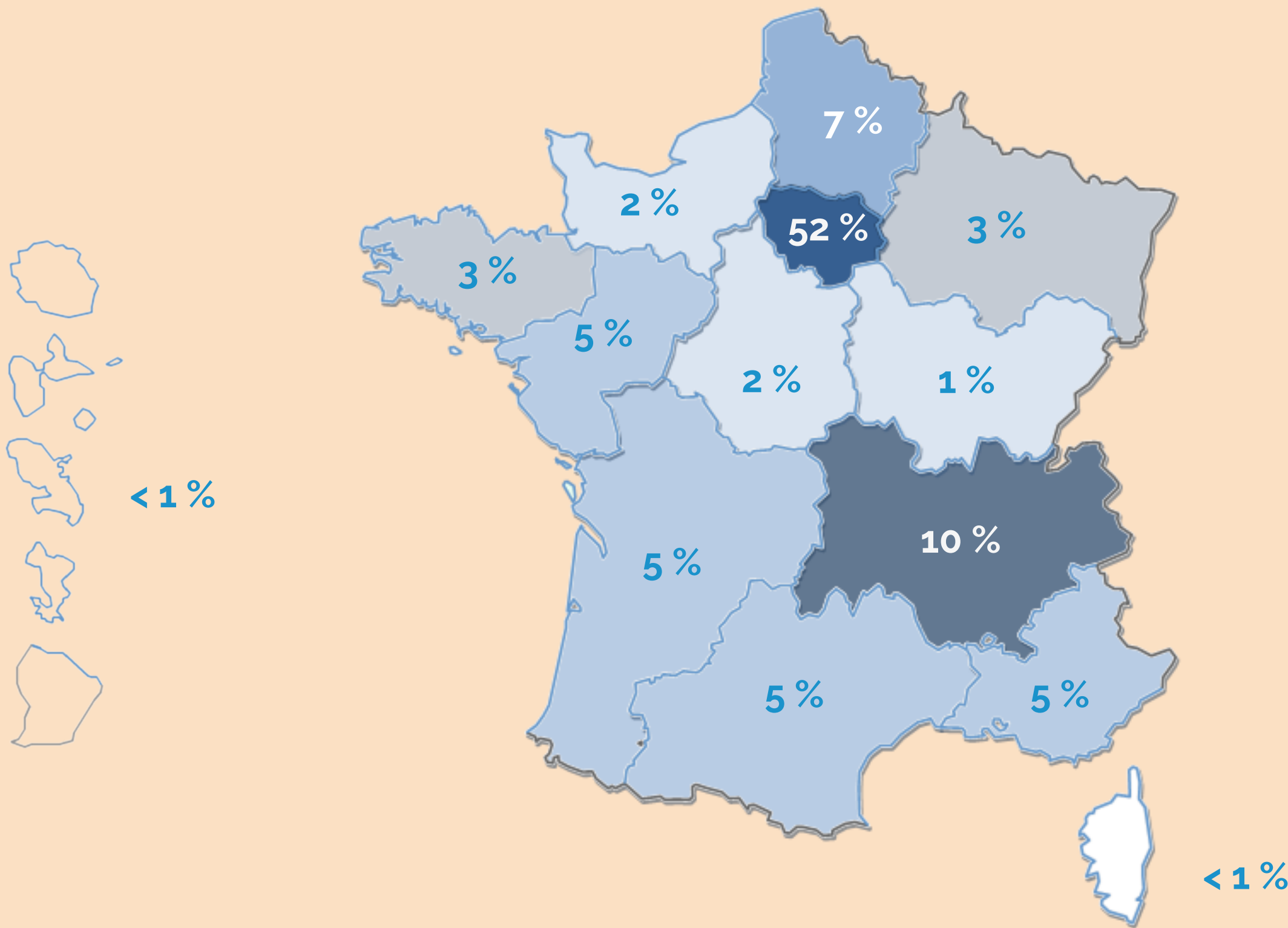


Une rémunération moyenne brute horaire en progression de 5 % en 2020



52 % de la masse salariale du secteur perçue par les salariés des EPS qui résident en Île-de-France

LA FAABRICK
CHERDET



Pour la première année, nous avons pu obtenir des données sur la répartition de la rémunération brute perçue par les salariés des EPS selon leur région de résidence.

La région Île-de-France arrive logiquement en première position (40 % des salariés des EPS résident en IDF) avec 52 % de la masse salariale du secteur, loin devant l'Auvergne-Rhône-Alpes (10 % de la masse salariale du secteur).

Nous compilons les résultats dans le tableau sur la page suivante.

Répartition de la masse salariale du secteur selon la région de résidence

Région	Nombre de salariés	Masse salariale perçue	Rémunération anuelle moyenne
Ile-de-France	13 213	364 403 006 €	27 579 €
Auvergne-Rhône-Alpes	3 773	69 394 998 €	18 393 €
Hauts-de-France	2 428	51 182 963 €	21 080 €
Occitanie	2 329	36 946 241 €	15 864 €
Pays de la Loire	2 098	33 479 987 €	15 958 €
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1 972	32 690 317 €	16 577 €
Nouvelle-Aquitaine	1 968	33 683 962 €	17 116 €
Bretagne	1 354	19 462 087 €	14 374 €
Grand Est	1 224	19 927 237 €	16 280 €
Normandie	900	14 846 485 €	16 496 €
Centre-Val de Loire	849	15 659 435 €	18 445 €
Bourgogne-Franche-Comté	644	9 270 975 €	14 396 €

Source : Insee, 2020

On observe des différences de rémunération annuelle moyenne importantes suivant la région de résidence des salariés des EPS.

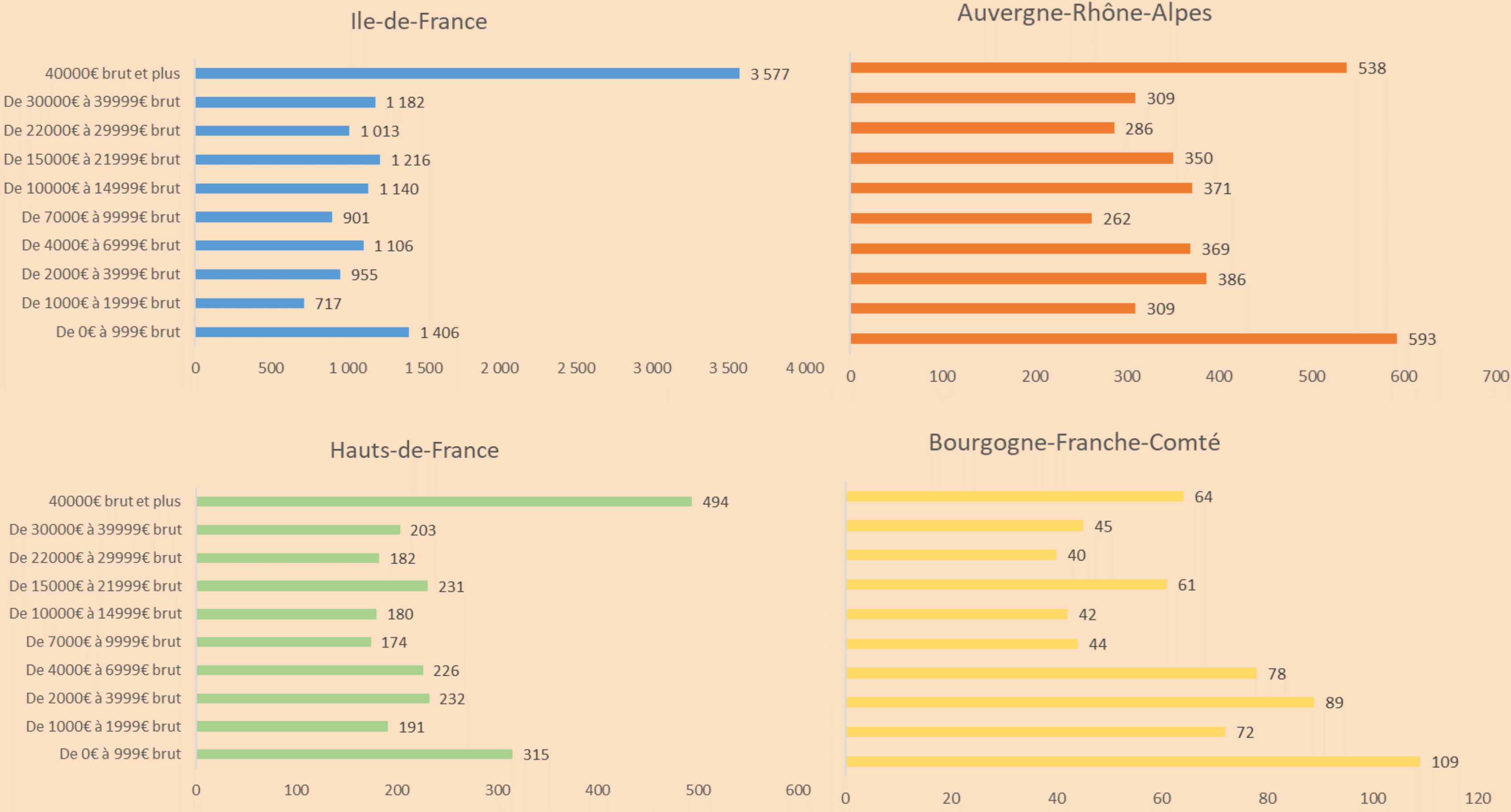
Pour rappel la rémunération brute annuelle moyenne des salariés du secteur atteint 21 273 € en 2020. Les données du tableau ci-dessus nous apprennent que cette moyenne est en réalité fortement tirée par les salariés qui résident en Île-de-France. L'Île-de-France est ainsi la seule région avec une moyenne supérieure à la moyenne du secteur.

On observe une différence de 24 % avec l'Auvergne-Rhône-Alpes et de 48 % avec la Bourgogne-Franche-Comté.

2023

LA FAABRICK
CHERDET

Répartition des salariés par tranche de rémunération selon la région



2022

LA FAABRICK
CHERDET



Services et accompagnement

Au coeur des services proposés par les EPS, l'accompagnement personnalisé est une des plus values du portage salarial

Proportion des EPS ayant indiqué proposer les services suivants (questionnaire)



Source : questionnaire

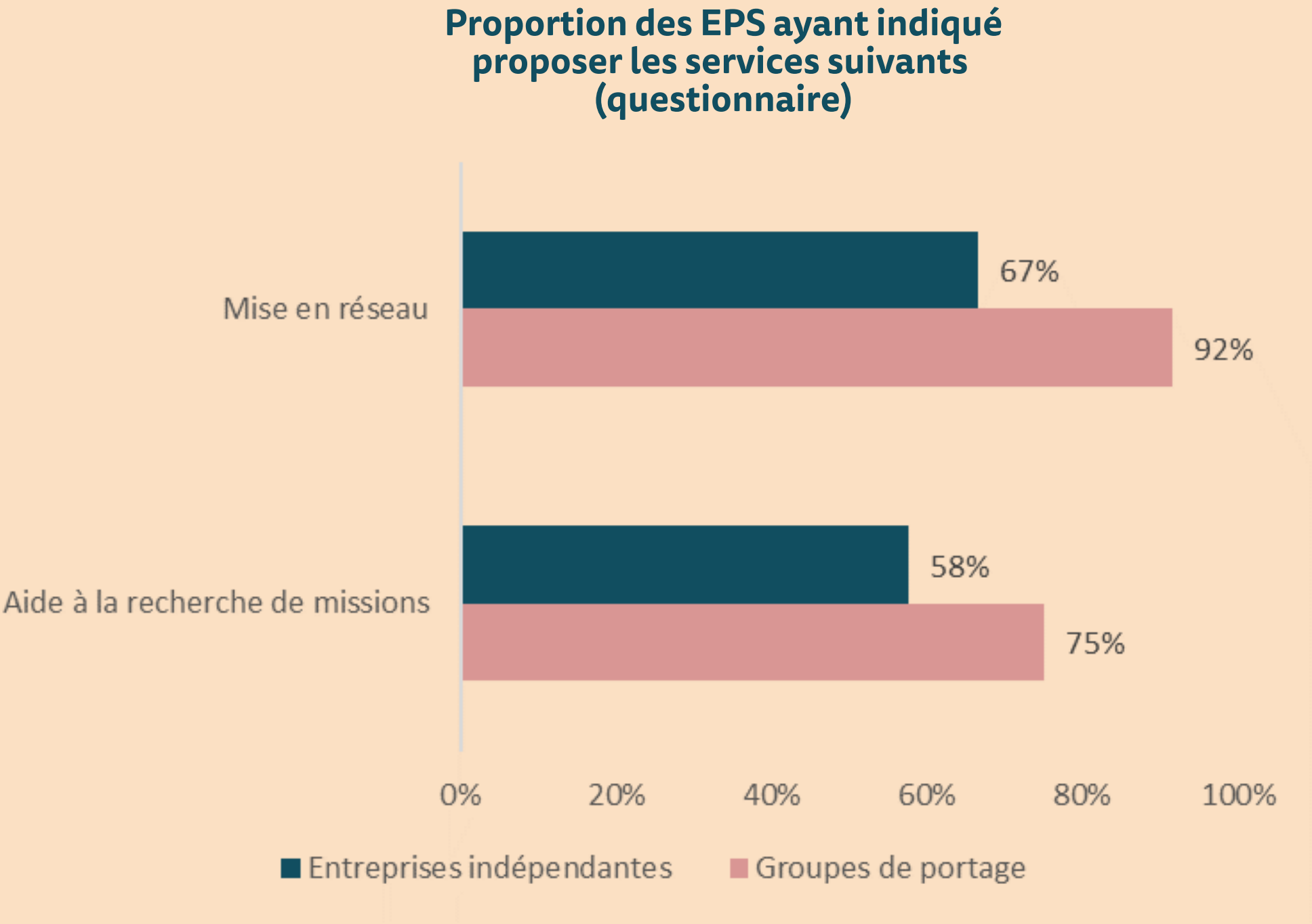
Au delà de la transformation du chiffre d'affaires en salaire et des questions liées à la protection sociale, une entreprise de portage salarial se distingue par sa capacité à accompagner un salarié porté en favorisant le développement de son activité.

Près de 90 % des répondants proposent un accompagnement personnalisé à leurs salariés portés.

La gestion des frais professionnels est désormais un indispensable puisque la totalité des répondants le proposent.

Le recouvrement des factures est également proposé par la quasi totalité des EPS ayant répondu au questionnaire (89 % d'entre elles).

La mise en réseau et l'aide à la recherche de missions davantage proposées par les groupes de portage



Les groupes de portage (un groupe est composé par au moins deux entreprises de portage) se distinguent par leur volonté d'aider leurs salariés portés dans la recherche de leurs missions, que ce soit directement (75 % des groupes déclarent proposer ce service) ou par la mise en réseau (92 % des groupes).

Les entreprises de portage indépendantes sont moins nombreuses à proposer ces services.



Un accent mis sur la formation par les plus grosses EPS

Lorsqu'on a été salarié toute sa vie, il est parfois difficile d'adopter la posture du consultant. On peut être expert sans savoir se vendre ou avoir des difficultés à fixer son prix ou à définir les contours de ses prestations.

Les EPS font parties des structures qui peuvent faciliter cette transition mais toutes ne le proposent pas. La capacité d'une EPS à proposer ce type d'accompagnement dépend beaucoup de sa taille. Parmi les 10 plus grosses EPS ayant répondu au questionnaire, 7 proposent au sein de leur parcours d'accueil une formation individuelle ou collective soit 70 %. Ce pourcentage tombe à 29 % pour les autres EPS.

38%

des répondants proposent à leurs salariés portés une formation lors de leur parcours d'accueil



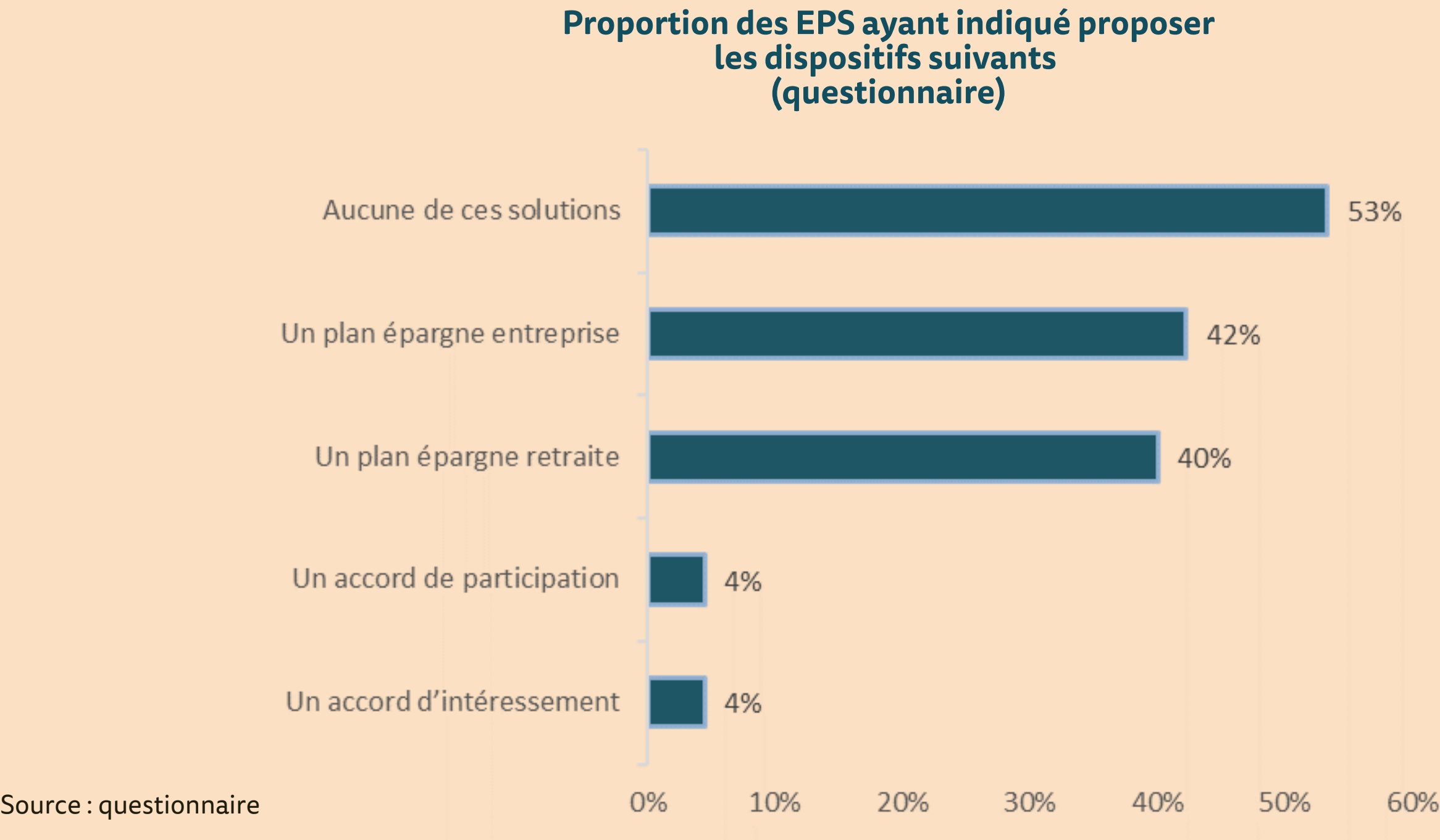
Une progression des dispositifs d'épargne salariale au sein de la branche

Près de la moitié des entreprises interrogées déclare avoir mis en place un dispositif d'épargne salariale pour leurs salariés portés (7 des 10 plus grosses entreprises et 40 % des répondants hors top 10). On observe une progression notable en comparaison des résultats obtenus pour le premier rapport de branche (seulement 1/3 des répondants offre cette possibilité à leurs salariés portés).

47%

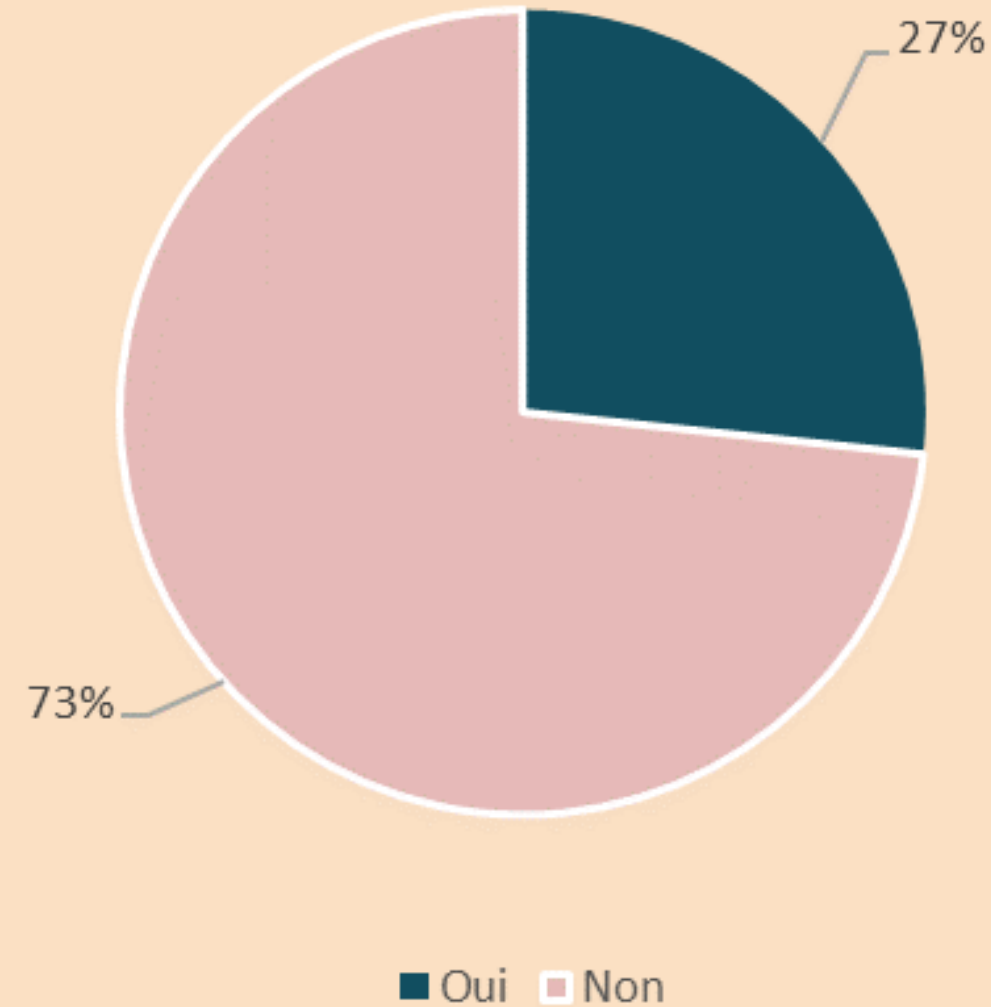
des répondants offrent à leurs salariés portés la possibilité d'épargner sur un PEE ou un PERCO

Peu d'accords d'intéressement et de participation dans la branche



Nous avons interrogé les entreprises de portage salarial de la branche sur la mise en place d'accords d'intéressement ou de participation. Il ressort des réponses que c'est une pratique très minoritaire pour l'instant dans le secteur.

27 % des EPS ont déjà fait appel aux services d'Action Logement pour un de leurs salariés portés



Proportion des EPS ayant indiqué avoir fait appel aux services d'action logement pour un de leurs salariés portés (questionnaire)

Source : questionnaire

Le portage salarial est la solution idéale pour se loger en tant qu'indépendant. Très souvent sous-estimé, cet avantage permet notamment :

- de présenter des fiches de paie et un contrat de travail en CDI (depuis 2015, tu peux être en portage salarial en CDI, c'est le cas de 58 % des salariés portés) auprès d'une banque ou d'un bailleur ;
- de bénéficier des services d'Action Logement (accès au parc locatif social, financement de travaux, prêt accession à la propriété ...). 27 % des EPS interrogées déclarent avoir déjà fait appel aux services d'Action Logement pour un de leurs salariés portés.

2023

LA FAABRICK
CHERDET

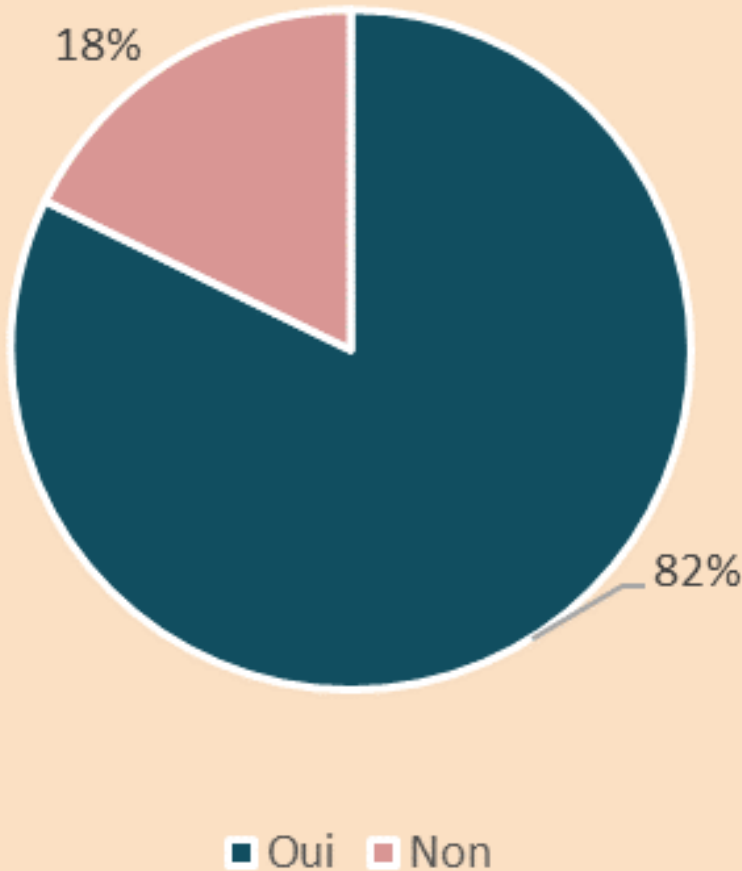


Dialogue social

82 % des répondants adhèrent à une organisation patronale

LA FAABRICK
CHERDET

Proportion des EPS ayant indiqué adhérer ou non à une organisation patronale (questionnaire)

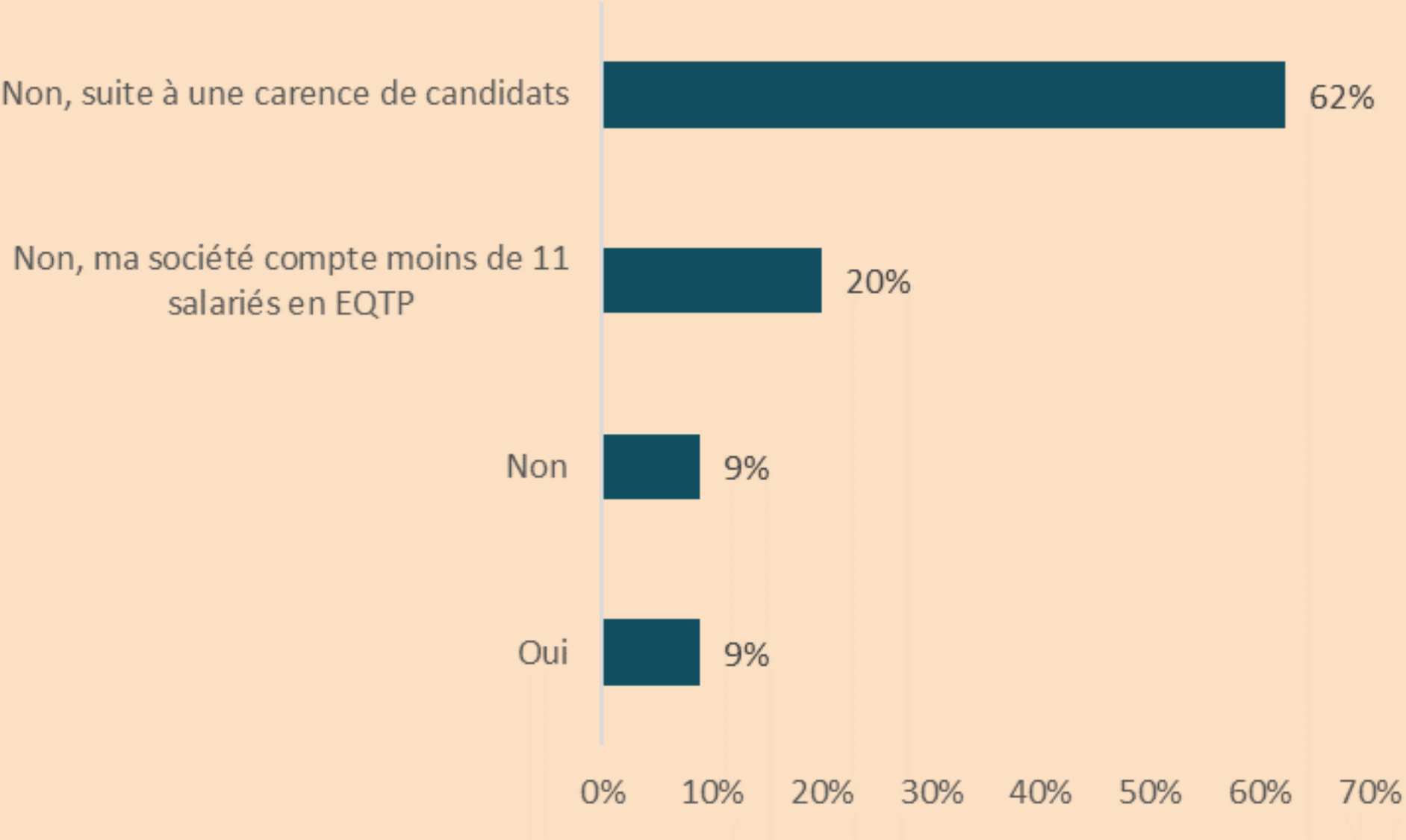


82 % des EPS ayant répondu au questionnaire déclarent adhérer à une organisation patronale. Une proportion largement supérieure aux données récoltées dans le cadre du premier rapport de branche (66 % d'organisations adhérentes à une OP).

Les organisations patronales ayant joué un rôle dans la diffusion du questionnaire, la proportion d'EPS adhérentes à une organisation patronale est probablement surestimée ici.

Source : questionnaire

Une présence d'IRP faible dans la branche, principalement le fait d'un manque de candidats



**Proportion des EPS
indépendantes ayant indiqué
disposer d'IRP
(questionnaire)**

Source : questionnaire

Moins de 10 % des entreprises interrogées ont déclaré avoir mis en place des IRP au sein de leur structure. C'est principalement le fait d'un manque de candidats (62 % des réponses) ou d'un effectif en dessous du seuil de 11 EQTP (20 % des réponses). Parmi les répondants au questionnaire, un seul accord d'entreprise a d'ailleurs été signé en 2022 (un accord sur le télétravail et la NAO).

2022

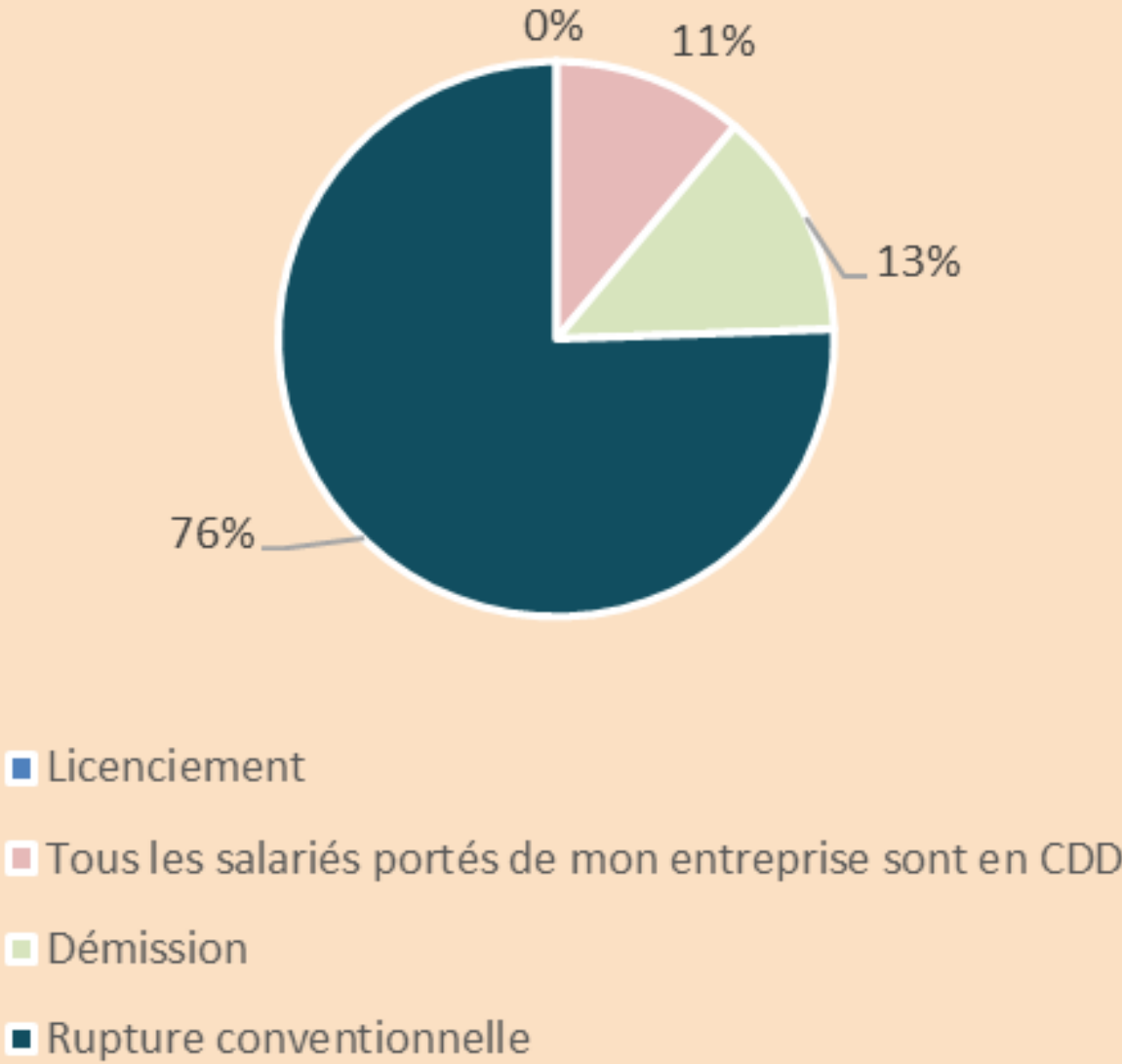
LA FAABRICK
CHERDET



Rupture du contrat et intermission

3 répondants sur 4 privilégient la rupture conventionnelle comme mode de rupture

Répartition des EPS suivant le mode de rupture le plus fréquent au sein de leur structure (questionnaire)



Source : questionnaire

Une des spécificités du portage salarial est qu'une entreprise de portage n'a pas l'obligation de fournir de travail au salarié porté. Ce dernier n'est donc pas rémunéré en période d'intermission en portage salarial.

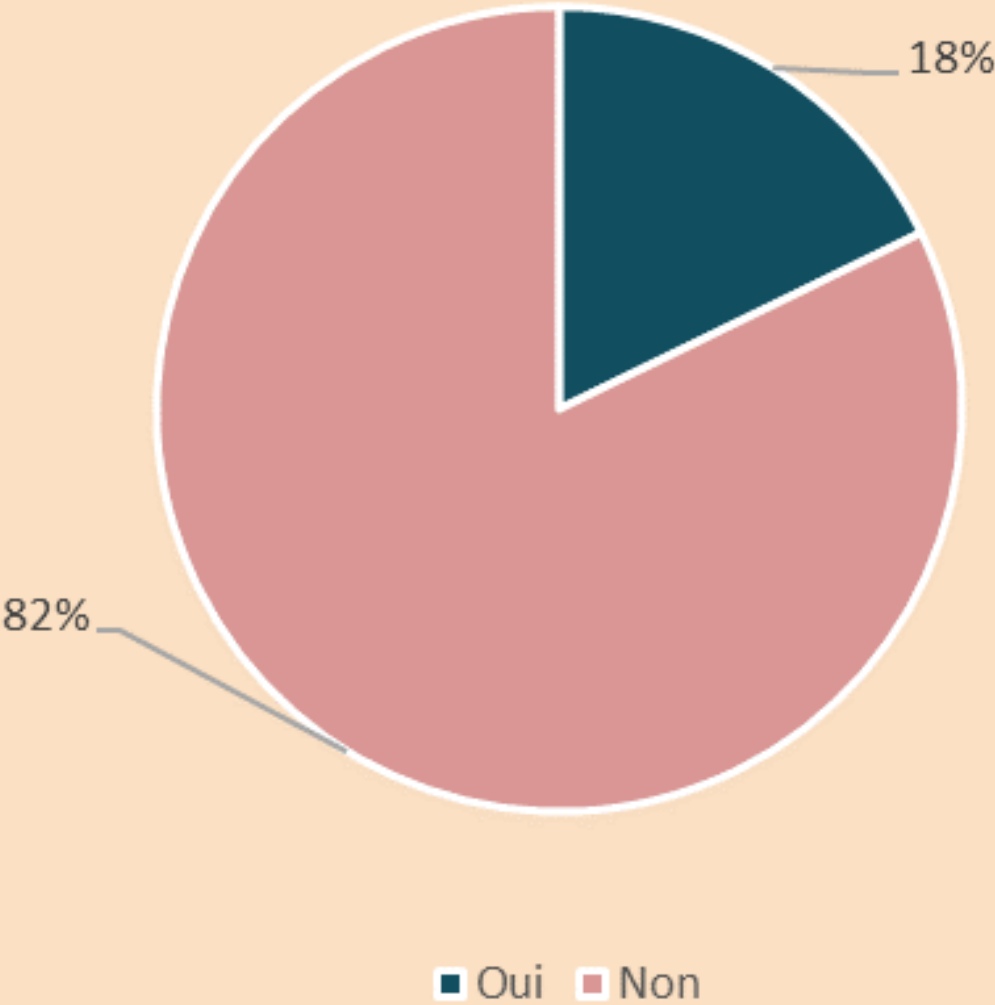
Cette précision a bien évidemment des conséquences sur la rupture du contrat de travail puisqu'il apparaît peu opportun pour un salarié porté de rester longtemps en CDI sans être rémunéré.

Nous avons introduit au sein du questionnaire transmis aux entreprises de portage salarial la thématique du mode de rupture afin de connaître les pratiques des acteurs.

Pour 75 % des répondants, le mode de rupture d'un CDI le plus fréquent est la rupture conventionnelle. Il est intéressant de noter qu'aucune EPS ne privilégie le licenciement.

Une faible utilisation de l'article 22.3 de la convention collective

Répartition des EPS suivant leur utilisation ou non de l'article 22.3 de la convention collective (questionnaire)

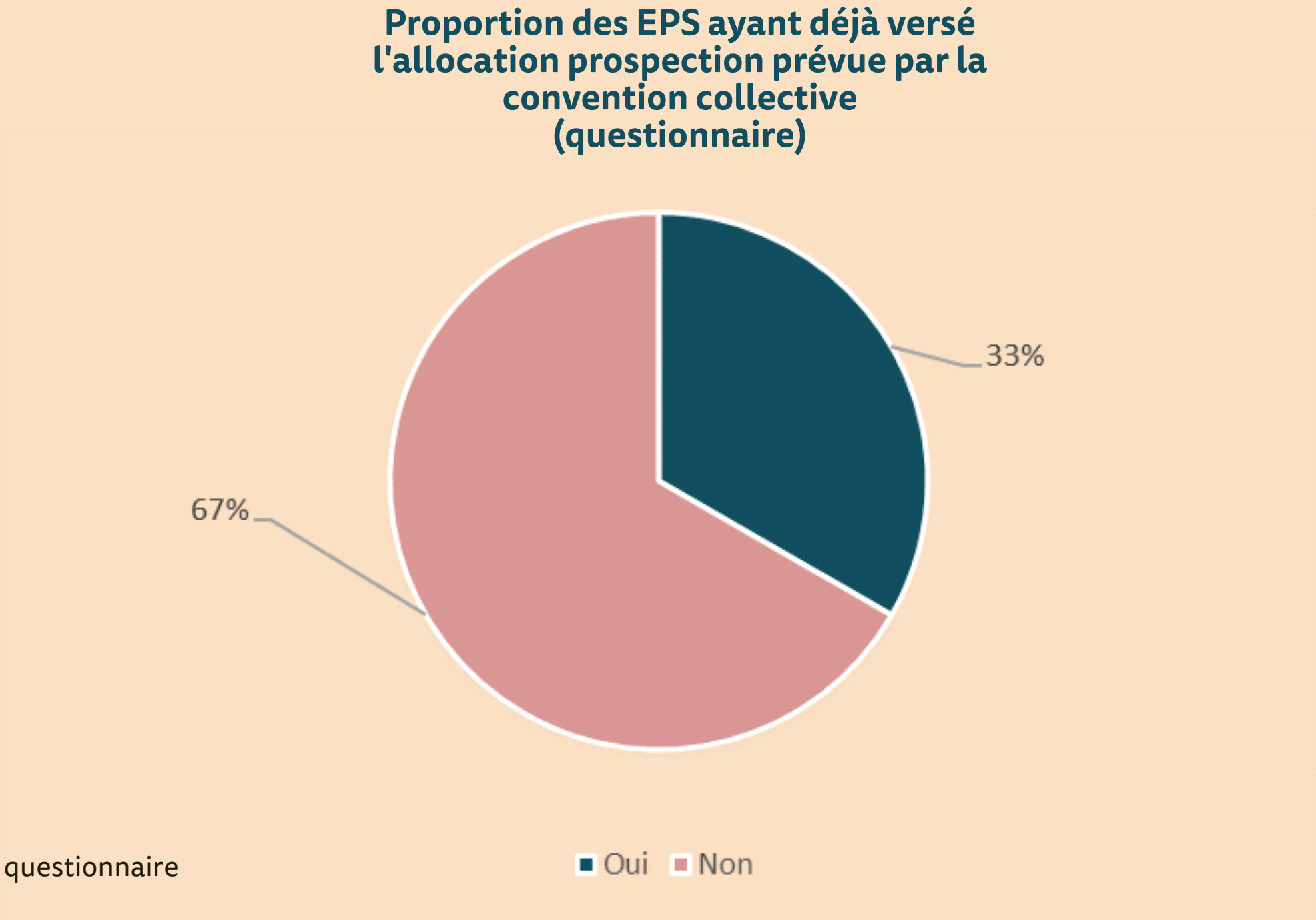


Source : questionnaire

L'article 22.3 de la convention collective des salariés portés prévoit la possibilité pour une entreprise de portage salarial d'engager une procédure de licenciement si au terme d'une période de 1 mois de prospection, un salarié porté n'a pas conclu de nouvelles prestations et demeure sans activité,

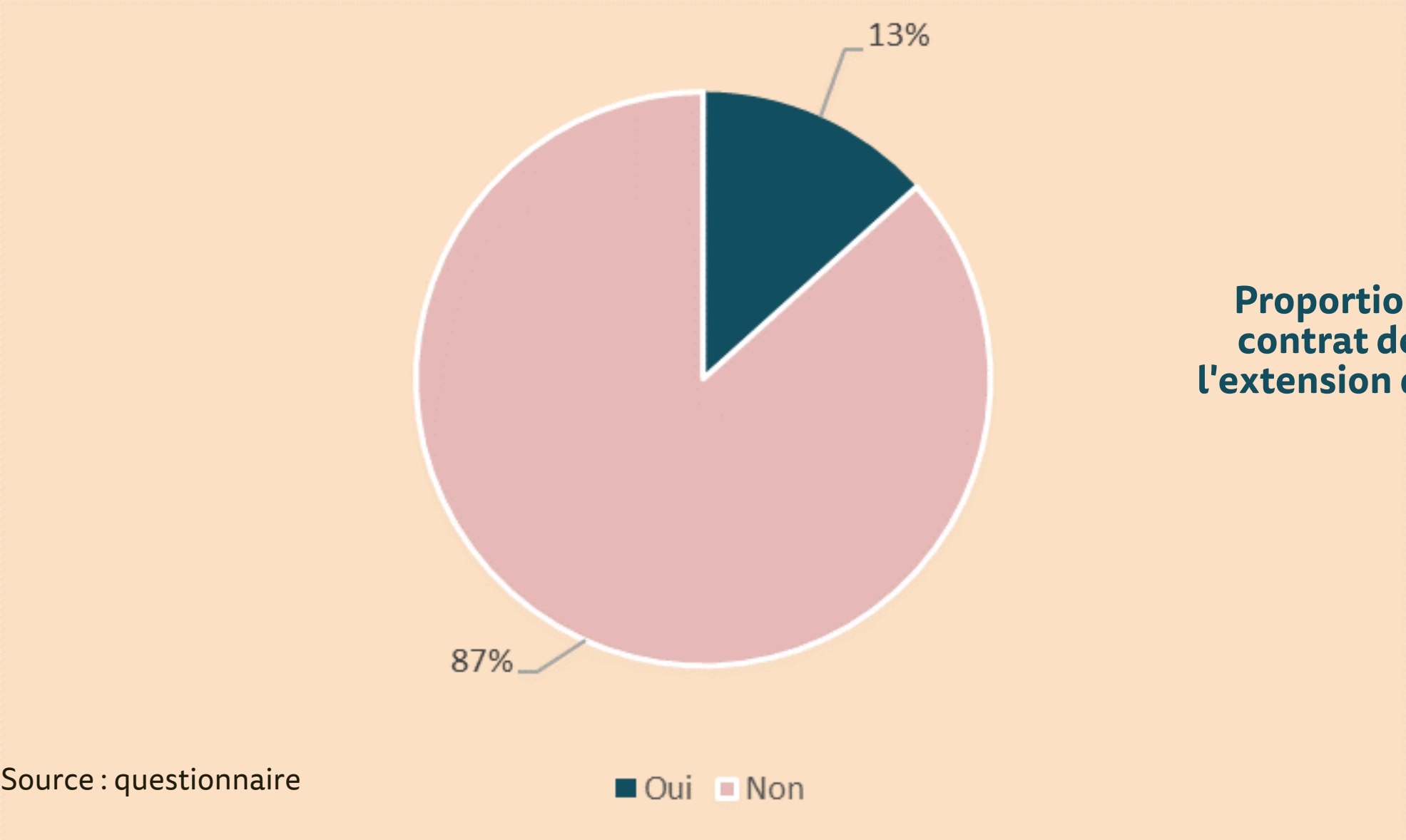
En 2022, 18 % des entreprises de portage interrogées déclarent l'avoir déjà utilisé. C'est un peu plus qu'en 2020 (14 %) et 2018 (seulement 7 %) ce qui traduit une dynamique d'appropriation lente de cet article de la convention collective.

Une allocation prospection désormais versée par 1/3 des EPS



L'article 22.2 de la convention collective des salariés portés prévoit la possibilité de verser aux salariés portés en intermission une allocation prospection mensuelle égale à une journée de travail, payée sur la base du salaire conventionnel. En 2022, seules 33 % des entreprises interrogées indiquaient avoir déjà versé cette allocation depuis sa mise en oeuvre.

Très peu d'EPS ont déjà signé un contrat de professionnalisation pour l'instant



Les partenaires sociaux de la branche ont oeuvré ensemble pour adapter le contrat de professionnalisation au contexte du portage salarial. L'objectif : apprendre son métier de consultant autonome. Au programme : définir son prix, élaborer son offre de services, perfectionner son approche commerciale ... Si peu d'entreprises l'ont déjà mis en place, cette démarche illustre malgré tout la volonté de renforcer l'accompagnement auprès des futurs salariés portés et le rôle majeur que peut jouer le portage dans le passage d'une activité salariée à une activité indépendante.

2023

LA FAABRICK
CHERDET



Thèmes prioritaires à traiter dans la branche

Quels sont les thèmes prioritaires à traiter dans la branche ?

La publication d'un rapport de branche permet de dresser un panorama statistique fiable du secteur. Il doit également permettre de faire remonter les besoins des acteurs de la branche.

C'était un des objectifs poursuivis par le questionnaire adressé aux entreprises de portage salarial. Nous avons interrogé les entreprises de portage sur les thématiques qu'elles aimeraient voir traitées en priorité dans la branche par les partenaires sociaux.

Certains thèmes se détachent assez nettement.

3 thèmes ressortent du lot

Les frais professionnels

L'ouverture du portage

**La transparence des frais de gestion et
autres frais**

Les frais professionnels

Nous avons eu l'occasion d'aborder cette problématique à plusieurs reprises au fil des précédents rapports de branche. La question de la déduction des frais professionnels liés à l'activité des salariés portés reste un sujet épineux pour de nombreuses entreprises de portage. Plus de 30 % des répondants le citent comme une thématique à traiter dans la branche de manière prioritaire.

On le sait, la lecture de l'URSSAF a souvent été restrictive en matière de déduction des frais professionnels des salariés portés, ce qui a conduit plusieurs entreprises du secteur à subir des redressements importants. Malgré une modification de l'article de la convention collective traitant du lieu de travail des salariés portés, il semble que ce sujet reste prioritaire pour bon nombre d'EPS. Certaines entreprises souhaiteraient un traitement similaire à celui réservé aux indépendants.



L'ouverture du portage salarial

Elle arrive juste derrière la thématique des frais professionnels dans les priorités des EPS. 29 % des entreprises interrogées font de l'ouverture du portage salarial une des priorités à traiter dans la branche.

Les EPS concernées mentionnent la baisse de la rémunération minimale conventionnelle (2/3 des répondants déclarent avoir refusé l'accès à un prospect du fait du niveau du salaire minimum de branche), l'assouplissement des cas de recours au portage et l'éligibilité du portage à de nouveaux publics comme des pistes pour accroître la taille du marché du portage salarial en France.



La transparence des frais de gestion et autres frais

25 % des répondants mentionnent la transparence des frais de gestion et autres frais comme un thème à aborder dans la branche. Un avenant à la convention collective a récemment été signé sur le sujet, preuve que les partenaires sociaux ont pris conscience de l'importance de traiter la question.



Autres thèmes abordés par les EPS

Si les 3 thèmes décrits ci dessus se détachent clairement comme les préoccupations majeures des entreprises de portage salariale, elles ont également été nombreuses à aborder d'autres thèmes en réponse à cette question :

- Application de la convention collective aux salariés permanents ;
- Nécessité de poursuivre / d'accentuer la communication autour du portage salarial (nécessité que la branche porte une vision positive du portage pour mieux faire connaître ce dispositif) ;
- Concurrence illégale venant de l'étranger ;
- Formation professionnelle.



2023

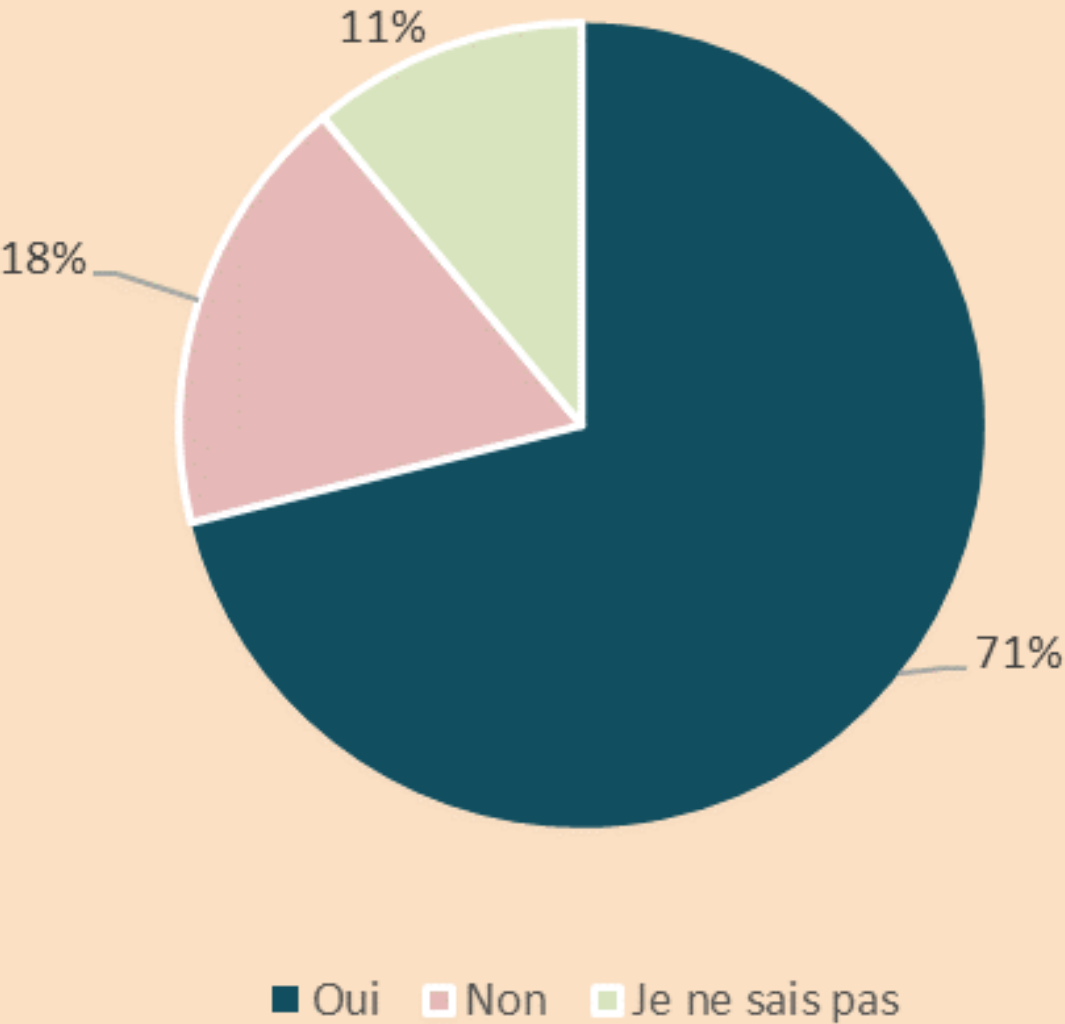
LA FAABRICK
CHERDET



Bilan et prospective

Le portage est davantage connu des entreprises qu'il y a 5 ans

Proportion des EPS ayant répondu que le portage est plus connu des entreprises qu'il y a 5 ans (questionnaire)

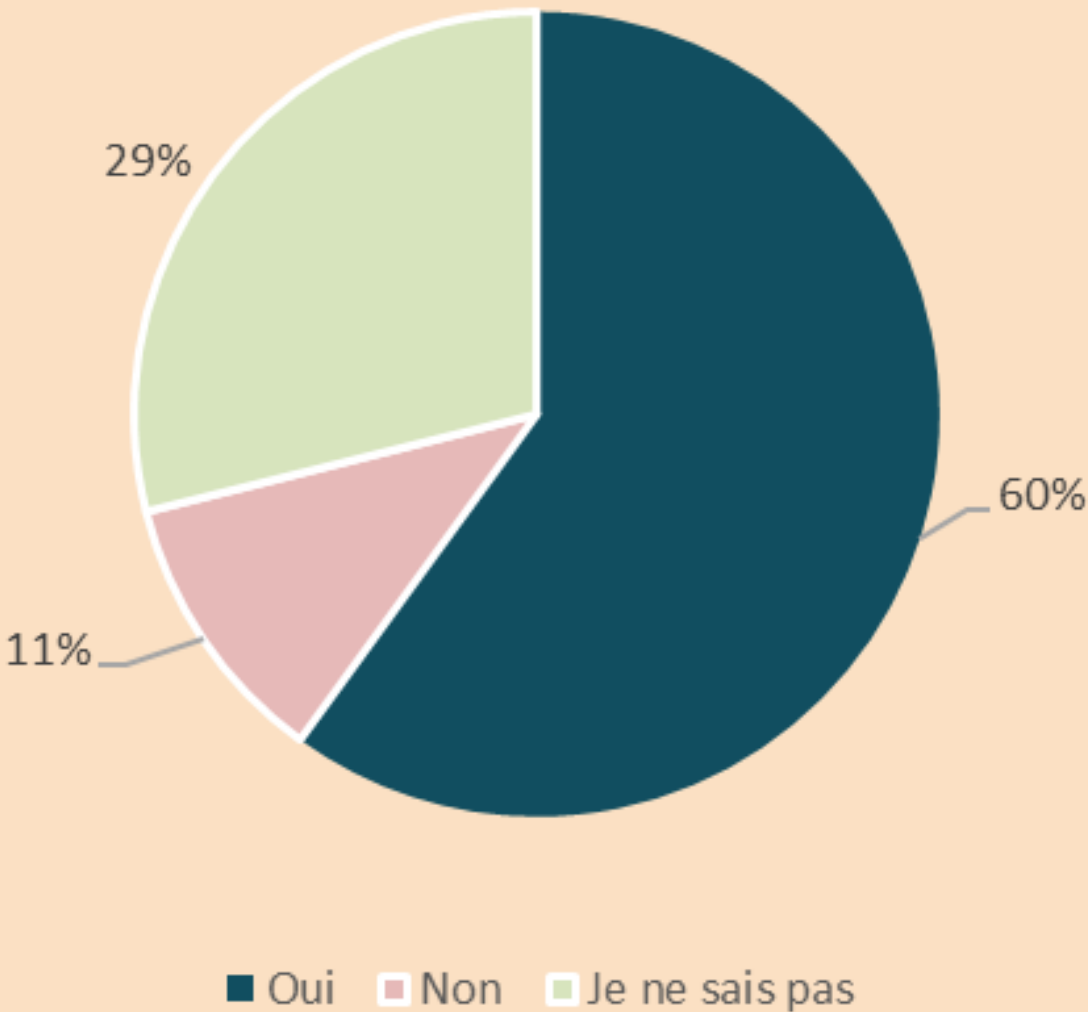


Source : questionnaire

71 % des répondants déclarent que le portage salarial est un dispositif davantage connu des entreprises clientes qu'il y a 5 ans. Ce résultat illustre le travail des acteurs de la branche pour installer le portage durablement dans le paysage de l'emploi en France. Le portage salarial constitue assurément aujourd'hui une alternative crédible pour les personnes qui souhaitent lancer une activité indépendante et les entreprises qui souhaitent faire appel à des compétences externes.

Des EPS plutôt optimistes à court terme

Proportion des EPS ayant répondu que l’exploration de nouveaux viviers de talents par les entreprises du fait de la pénurie de talents va impacter positivement le portage à court terme (questionnaire)



Source : questionnaire

60 % des répondants déclarent que l’exploration de nouveaux viviers de talents par les entreprises du fait de la pénurie de talents, régulièrement cité parmi les grandes tendances RH 2023, va impacter positivement le secteur du portage salarial à court terme. On observe toutefois une grande part d'indécis (près de 30 %), preuve que cet impact positif reste encore incertain pour un grand nombre d'acteurs du secteur.