

Rapport de branche du portage salarial 2024

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

LA FAABRICK
CHERDET



Sommaire

LA FAABRICK
CHERDET



Préambule

Méthodologie

Chiffres clés

Présentation des résultats

Portrait des entreprises de portage salarial
Services et accompagnement
Portrait des salariés des EPS
Rémunération et temps de travail
Rupture du contrat et intermission
Dialogue social
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. Elles mettent en avant la croissance du secteur depuis son encadrement législatif.

Après une stagnation en 2020, liée au Covid et à ses conséquences sur l'économie française, la croissance repart de plus belle.

Le rapport de branche 2024 a été diligenté par les partenaires sociaux de la branche. Sa réalisation a été confiée à La Faabrick Cherdet, entreprise de conseil spécialisé sur les formes alternatives d'activité.

Méthodologie

Deux sources de données

Pour réaliser ce rapport, nous réalisons 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. Nous complétons cette approche par l'envoi d'un questionnaire à toutes les entreprises de la branche.

Pourquoi faire appel aux données de l'Insee ?

Un double objectif :

- Obtenir des données fiables ;
- Raccourcir le questionnaire pour assurer un meilleur taux de réponse auprès des entreprises de portage salarial.

Faire appel aux données de l'Insee permet également une continuité dans la construction du rapport d'année en année. Le fait d'utiliser la même méthodologie facilite les comparaisons dans le temps.

Des temporalités différentes

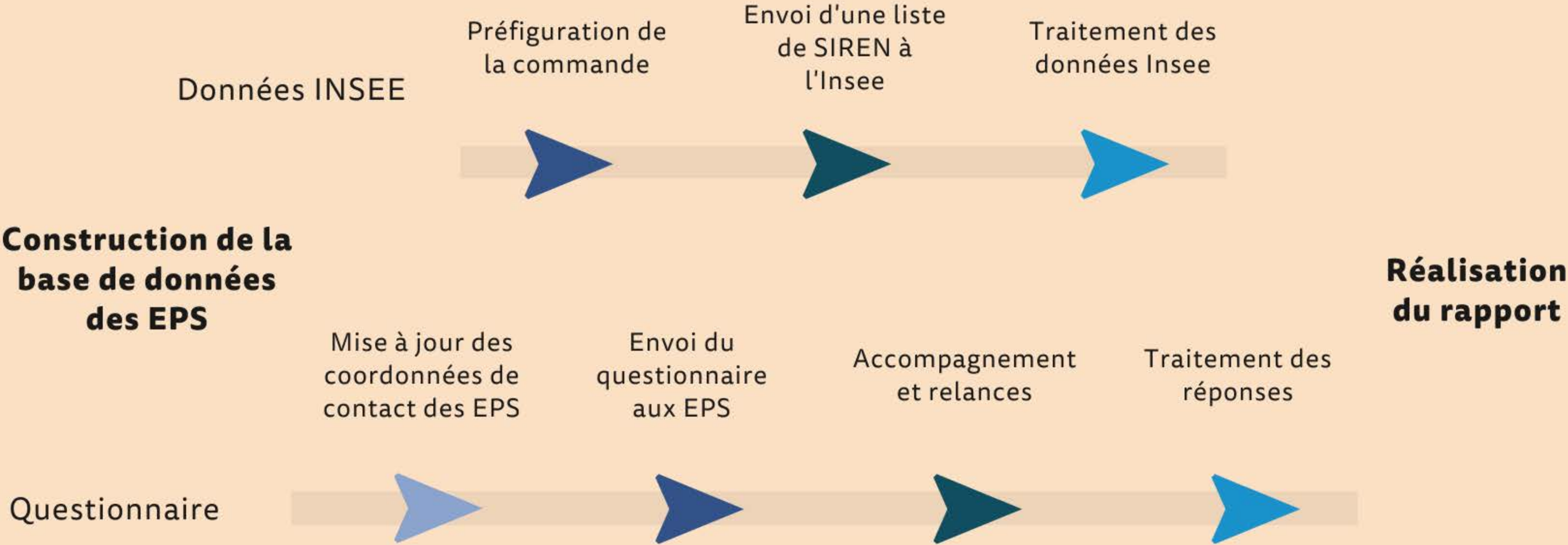
Les données de l'Insee concernent les années 2020 et 2021 (dernières données disponibles) alors que les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises de portage portent essentiellement sur l'année 2023.

Une confidentialité respectée strictement

Seuls les agents de l'Insee sont habilités à traiter les fichiers des déclarations sociales nominatives. Nous avons seulement accès aux données agrégées du secteur. Ces dernières ne nous permettent pas l'identification des entreprises. Nous sommes également soumis à une stricte confidentialité concernant toutes les données recueillies ou les échanges que nous avons pu avoir avec les entreprises de portage dans le cadre du questionnaire qui leur a été adressé.

LES ÉTAPES DE CRÉATION DU RAPPORT APRÈS RECEPTION DU FICHIER AKTO

LA FAABRICK
CHERDET



Une bonne représentativité pour le questionnaire

57 réponses ; 177 entreprises concernées

Lors de la réalisation du dernier rapport de branche, nous avons récolté 45 réponses. Ces réponses concernaient 209 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 15 169.

Nous avons cette fois-ci récolté 57 réponses qui concernent 177 entreprises et 15 214 salariés portés. Ce qui représente environ 1/3 du secteur en nombre d'entreprises et en nombre de salariés portés. Nous avons plus de réponses mais moins d'entreprises concernées pour deux raisons : moins de réponses des groupes de portage cette année, une réorganisation interne de certains groupes qui comptabilisent désormais moins d'entreprises.

Merci aux entreprises de portage qui ont joué le jeu !





Chiffres clés



Beaucoup de créations en 2020 / 2021

Les premières données recueillies auprès de l'Insee faisaient état de 225 entreprises de portage (EPS) en 2015. 6 ans plus tard, leur nombre a plus que doublé.

L'encadrement législatif du secteur (ordonnance qui définit les règles du portage en 2015, convention collective en 2017) a attiré de nouveaux profils d'entrepreneurs.

Le mouvement post-Covid (nouvelles aspirations, développement du télétravail ...) semble également avoir contribué à favoriser la création d'EPS.

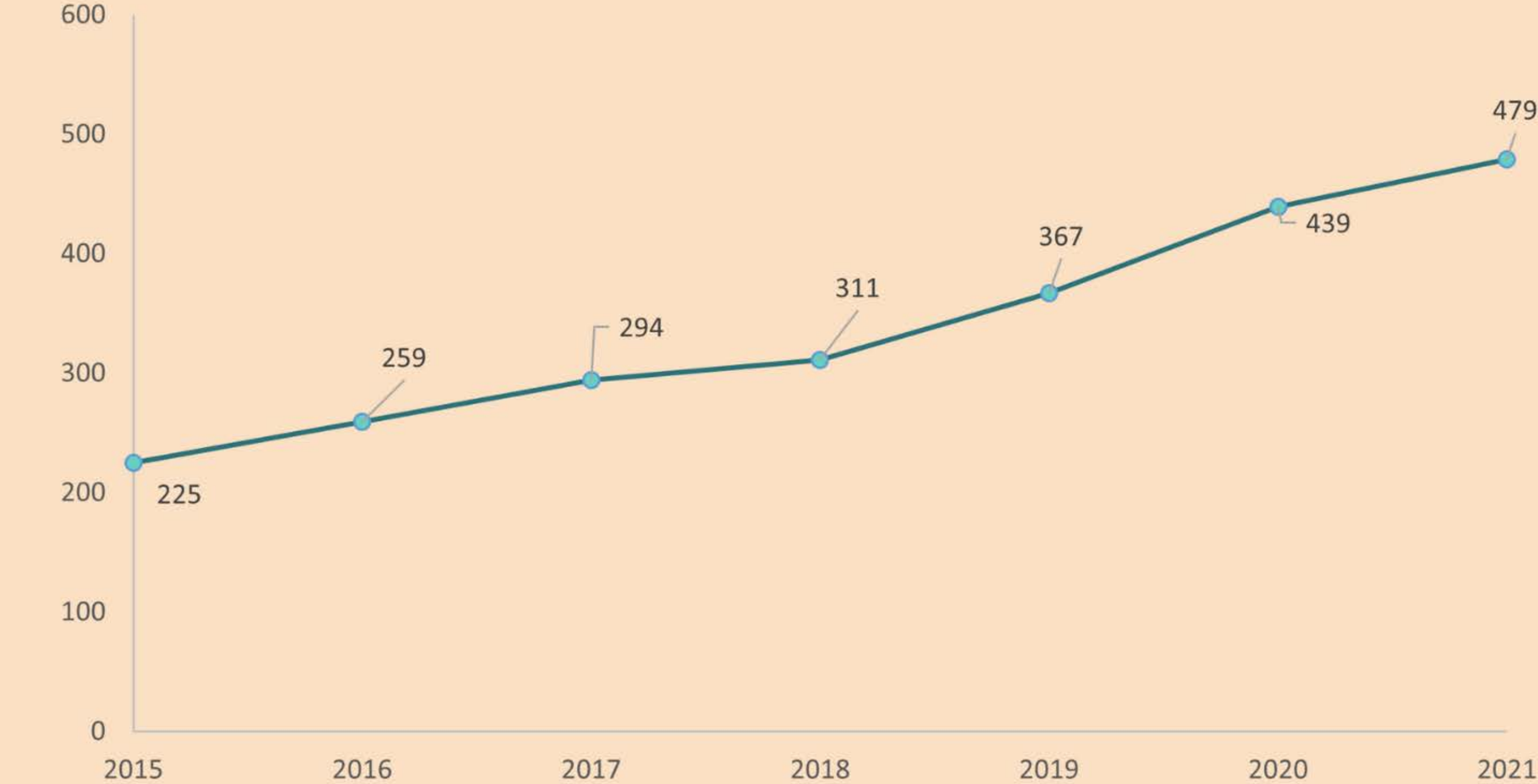
479

entreprises actives en 2021 (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

LA FAABRICK
CHERDET

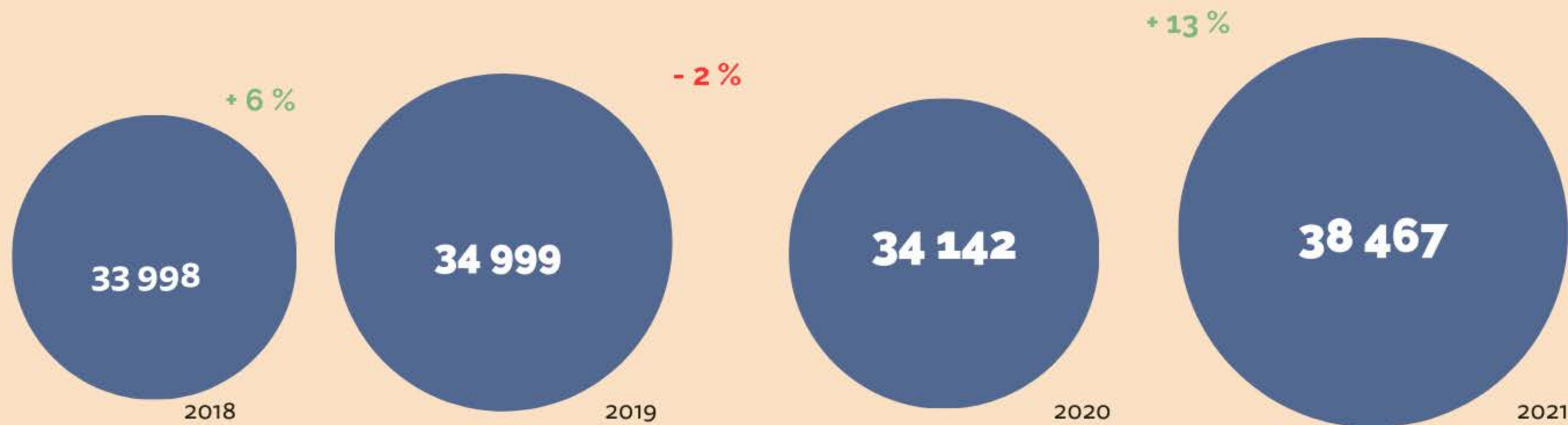


Source : Insee

Le nombre de salariés portés progresse de 13 % en 2021

En 2021, on dénombre 38 467 salariés des entreprises de portage salarial. Après la baisse de 2020, le nombre de salariés ayant eu au moins une mission rebondit fortement (+13 %).

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 2021.

Une masse salariale brute qui explose en 2021

En 2021, la rémunération brute totale versée aux salariés des EPS s'élève à 901 millions d'euros, en très nette progression par rapport à 2020 + 24 %, soit la plus forte hausse depuis que nous mesurons son évolution (le premier rapport de branche porte sur l'année 2015). Depuis 2015, elle croît en moyenne de 15 % par an.

LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee

Les données de la DSN 2021 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 2021 = 901 millions d'euros

Rémunération "super brute" versée par
les EPS en 2021 = 1,31 milliards d'euros

Rémunération "super brute" +
enveloppe frais/épargne salariale =
1,44 milliards d'euros

**Chiffre d'affaires estimé du secteur en
2021 = 1,56 milliards d'euros**



Le chiffre d'affaires explose également en 2021

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'établit en 2021 à 1,56 milliards d'euros, soit une progression de près de 24 %, après une très légère progression en 2020

1,56

**milliards d'euros de chiffre d'affaires
pour le secteur en 2021 (Insee)**

A noter : le chiffre d'affaires des EPS ayant répondu au questionnaire de branche atteint 668 millions d'euros en 2023.

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

LA FAABRICK
CHERDET



Source : Estimations La Faabrick Cherdet à partir des données Insee

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 identifierons la source pour chaque graphique.

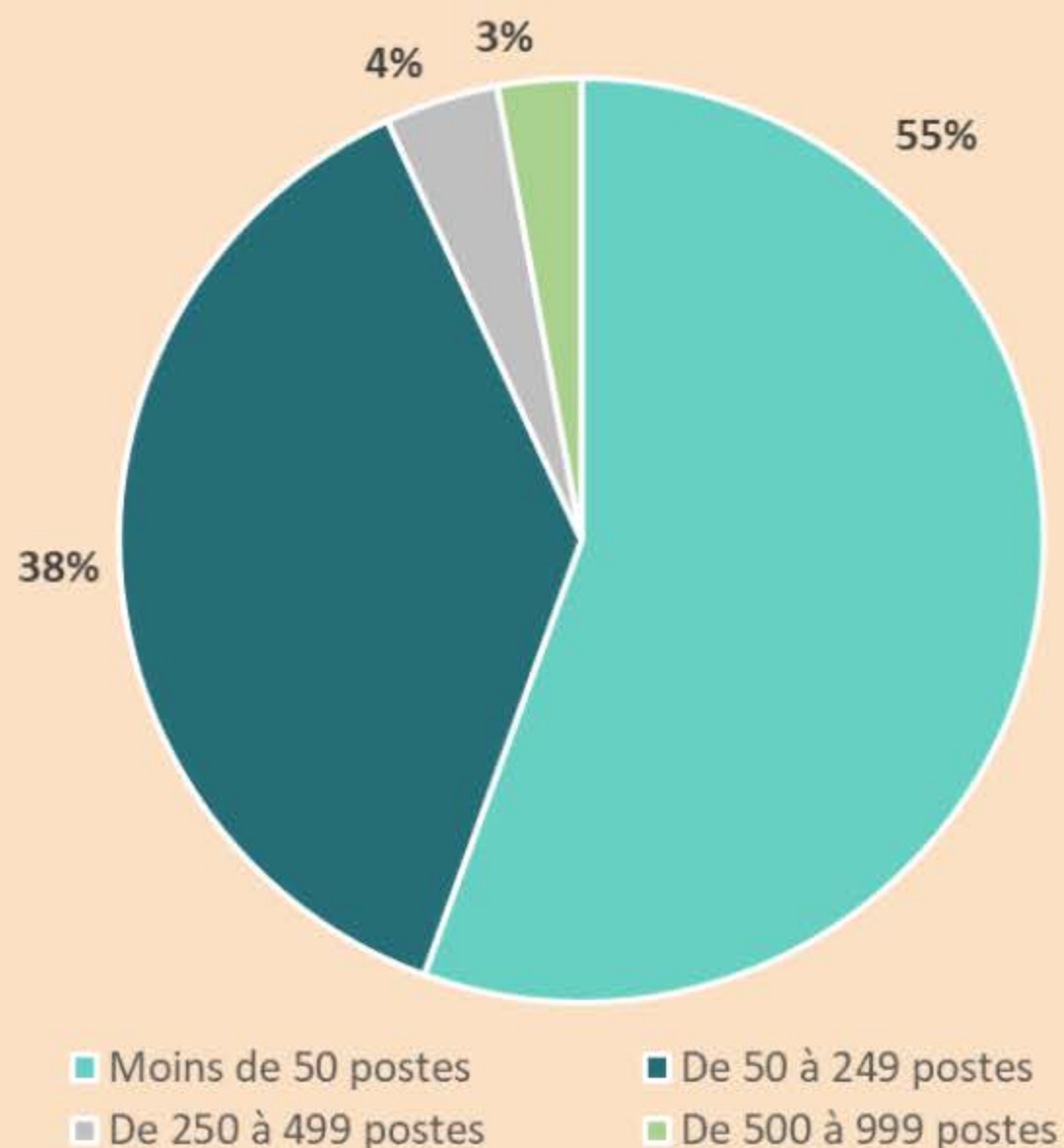




Portrait des entreprises de portage salarial

Un secteur essentiellement composé de PME ...

Répartition des entreprises selon leur taille (Insee)



En 2021, 93 % des entreprises du secteur comptent moins de 250 salariés. L'augmentation importante du nombre d'entreprises ces dernières années a relativement peu impacté la répartition des entreprises selon leur taille.

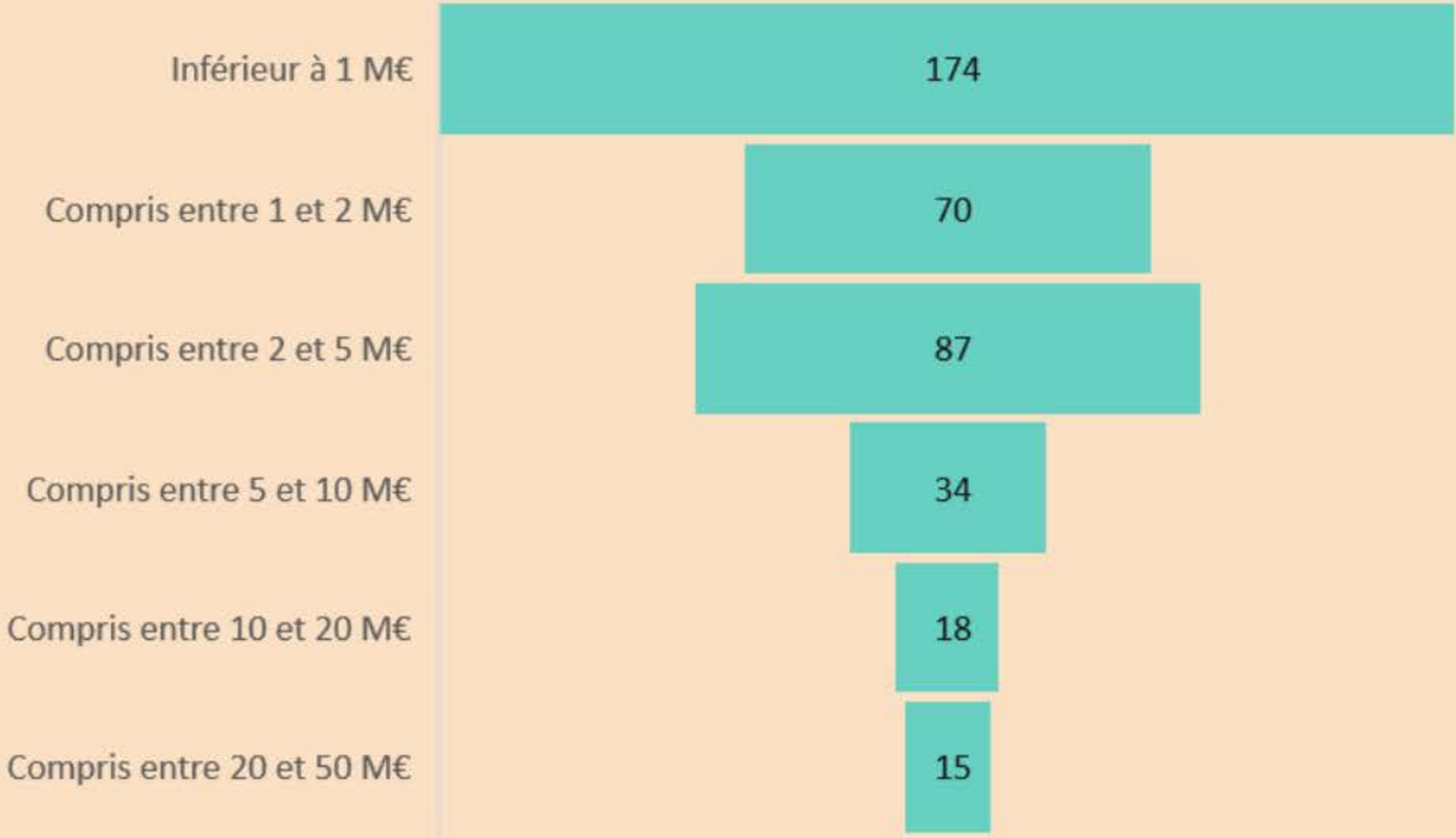
Attention toutefois, cette image du secteur est déformée par le fait que les groupes de portage scindent souvent leur activité en plusieurs entités. Cette dimension est impossible à intégrer dans les données de l'Insee.

Source : Insee, 2021

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

LA FAABRICK
CHERDET

Répartition des entreprises selon leur tranche de CA (Insee)



En 2021, 92 % des entreprises du secteur réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions d'euros. 33 EPS réalisent un CA de plus de 10 millions d'euros, soit le plus fort total depuis que nous disposons de données fiables sur le secteur.

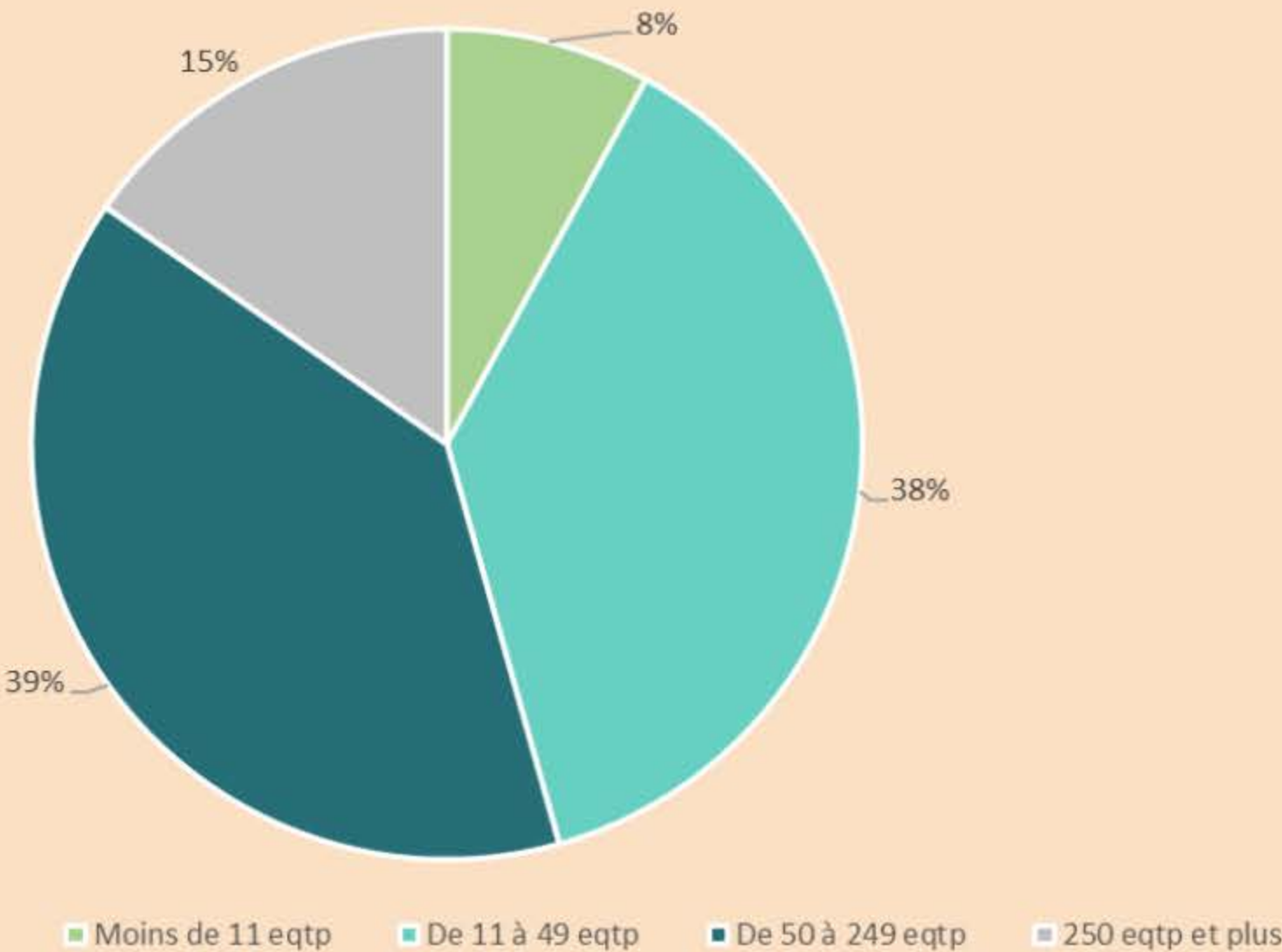
Ici aussi la structuration des groupes de portage peut nous amener à surestimer la part des entreprises réalisant un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions d'euros.

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.

Source : Insee, 2021

47 % des EPS comptent moins de 50 EQTP

Répartition des entreprises selon leur taille (Insee)



En 2021, 47 % des entreprises du secteur comptent moins de 50 salariés en équivalent temps plein.

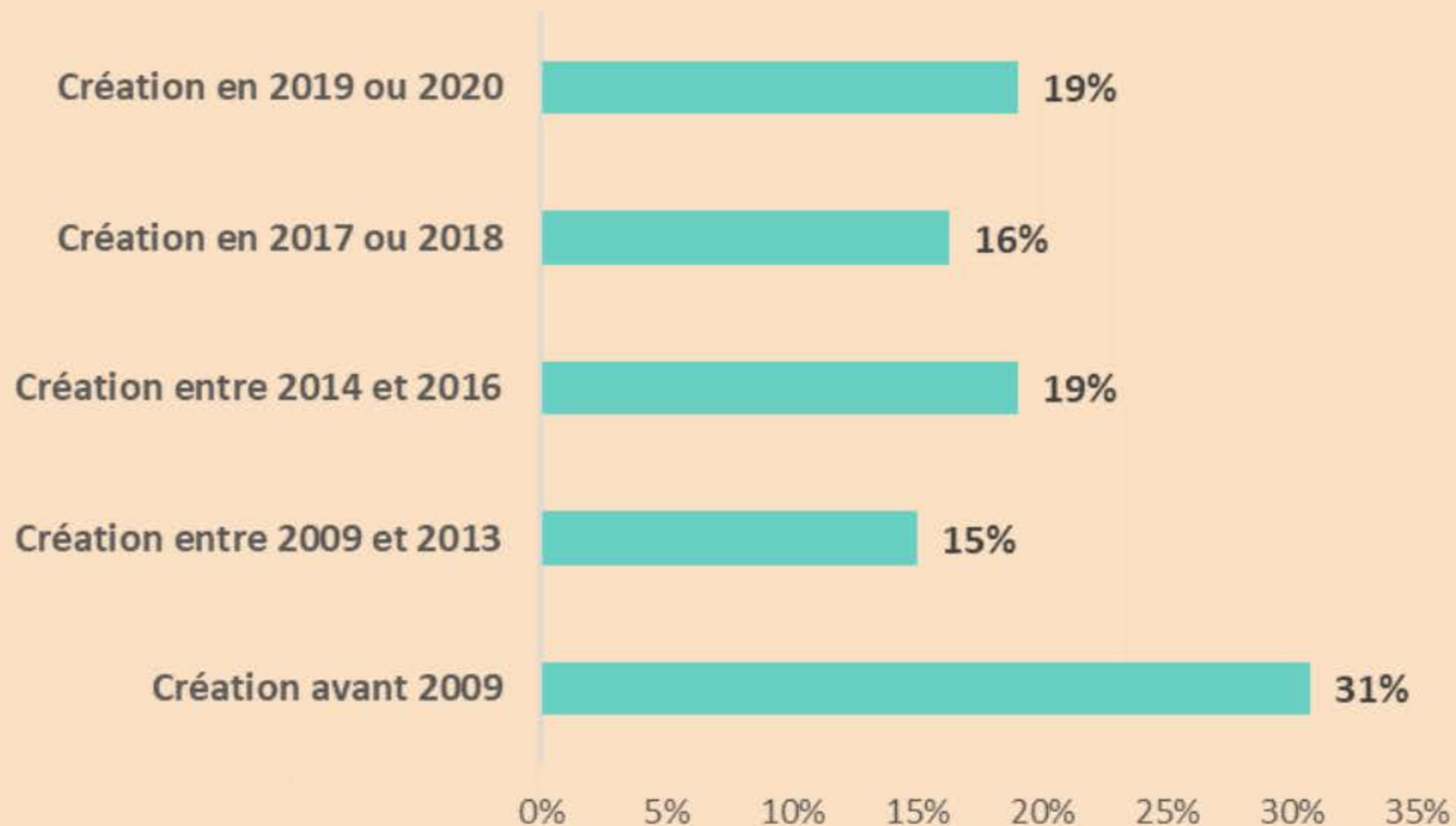
Nous disposons cette donnée pour la première fois pour ce rapport de branche. Elle est bien évidemment à mettre en relation avec la partie sur le temps de travail disponible plus loin dans le présent rapport.

Ces données en EQTP ont un intérêt pour comprendre la dynamique du secteur en matière de formation et de dialogue social.

Source : Insee, 2021

35 % des EPS ont été créées en 2017 ou après

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



L'encadrement législatif du secteur a donné un vrai coup d'accélérateur au secteur.

Cela se traduit dans les chiffres de plusieurs manières (CA, nombre de salariés portés ...) et notamment dans le nombre de créations d'entreprises de portage salarial depuis l'entrée en vigueur de la convention collective en 2017 : 169 entreprises créées (et toujours actives en 2021 ; 35 % des EPS).

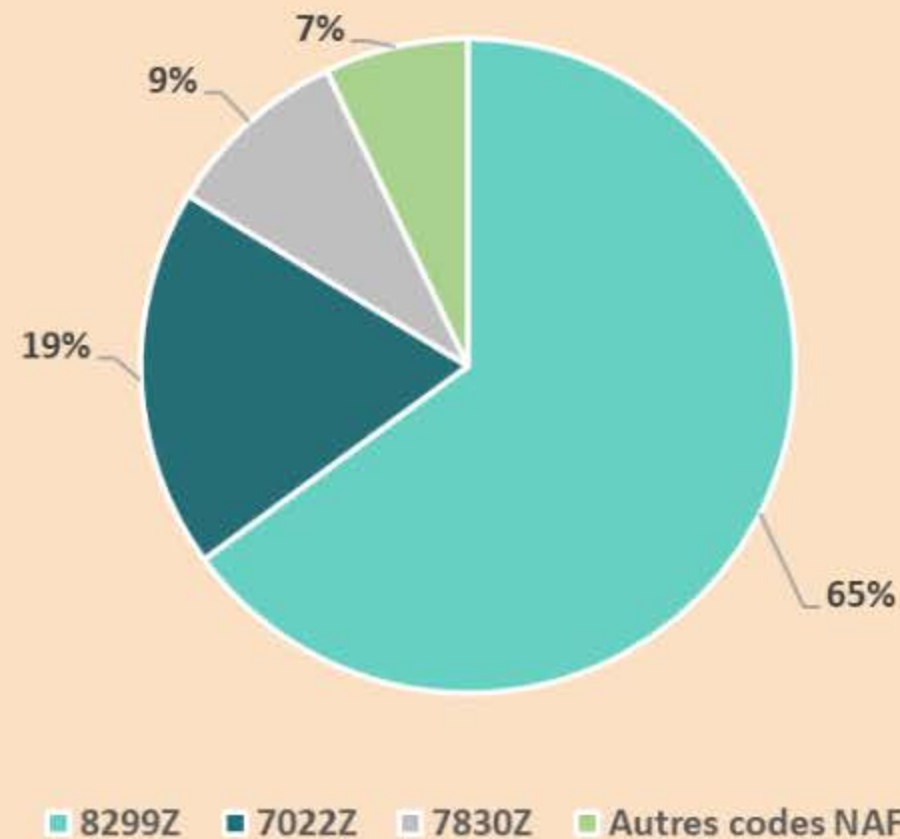
La dynamique semble se poursuivre puisque plus de 100 nouvelles entreprises ont fait leur apparition entre 2021 et 2024.

Source : Insee, 2021

8299Z, SAS et IDCC 3219

LA FAABRICK
CHERDET

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



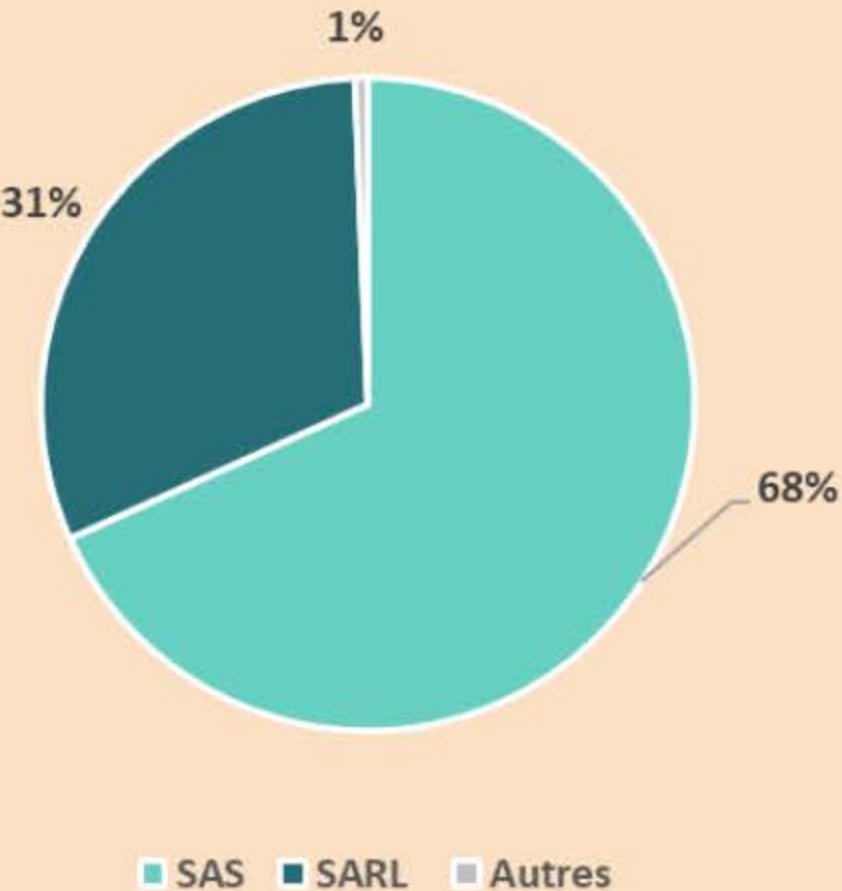
Source : Insee, 2021
7022Z : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
7830Z : Autre mise à disposition de ressources humaines
8299Z : Autres activités de soutien aux entreprises

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 65 % des entreprises actives en 2021 (contre 24 % en 2016 lors du premier rapport de branche). L'Insee attribue en effet désormais ce code NAF pour les entreprises de portage salarial.

68 % des entreprises actives en 2021 sont des SAS.

77 % des EPS appliquent désormais la convention collective des salariés en portage salarial. Une progression constante (et attendue) depuis quelques années (70 % en 2020, 53 % en 2019, 44 % en 2018).

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



Source : Insee, 2021
SAS : Société par actions simplifiées
SARL : Société à responsabilité limitée

LA FAABRICK
CHERDET



LA FAABRICK
CHERDET

LA FAABRICK
CHERDET

LA FAABRICK
CHERDET

LA FAABRICK
CHERDET

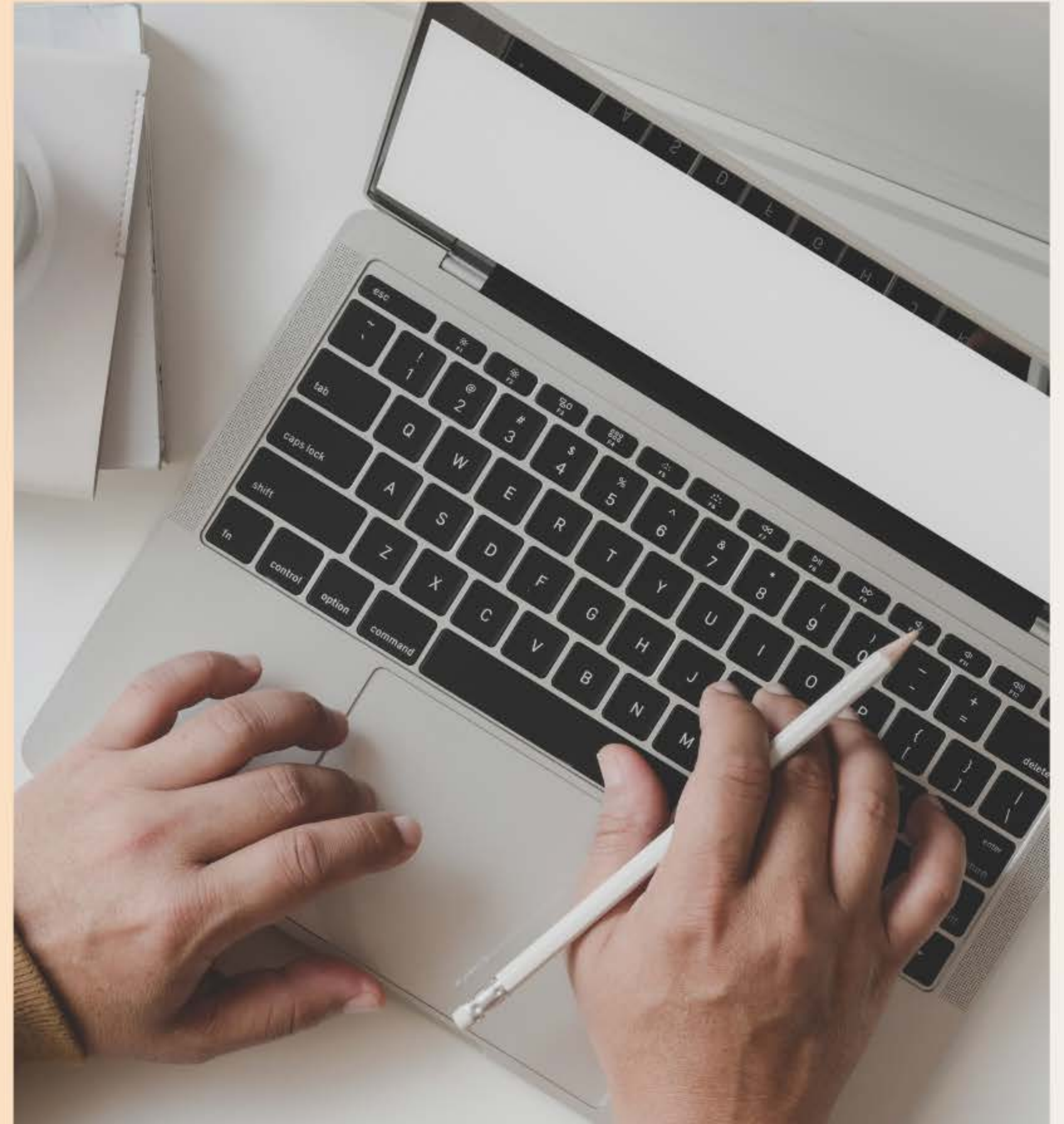
De nombreuses activités s'exercent en portage

La grande majorité des EPS sont généralistes : elles accueillent en leur sein une grande diversité d'activités.

Seules quelques rares EPS font le choix de se spécialiser (sur des activités de prestations informatiques ou de l'expertise technique le plus souvent), et elles comptent souvent peu de salariés portés.

Quelques exemples d'activités :

- Prestations informatiques ;
- Expertise technique ;
- Management de transition ;
- Gestion de projet ...



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.

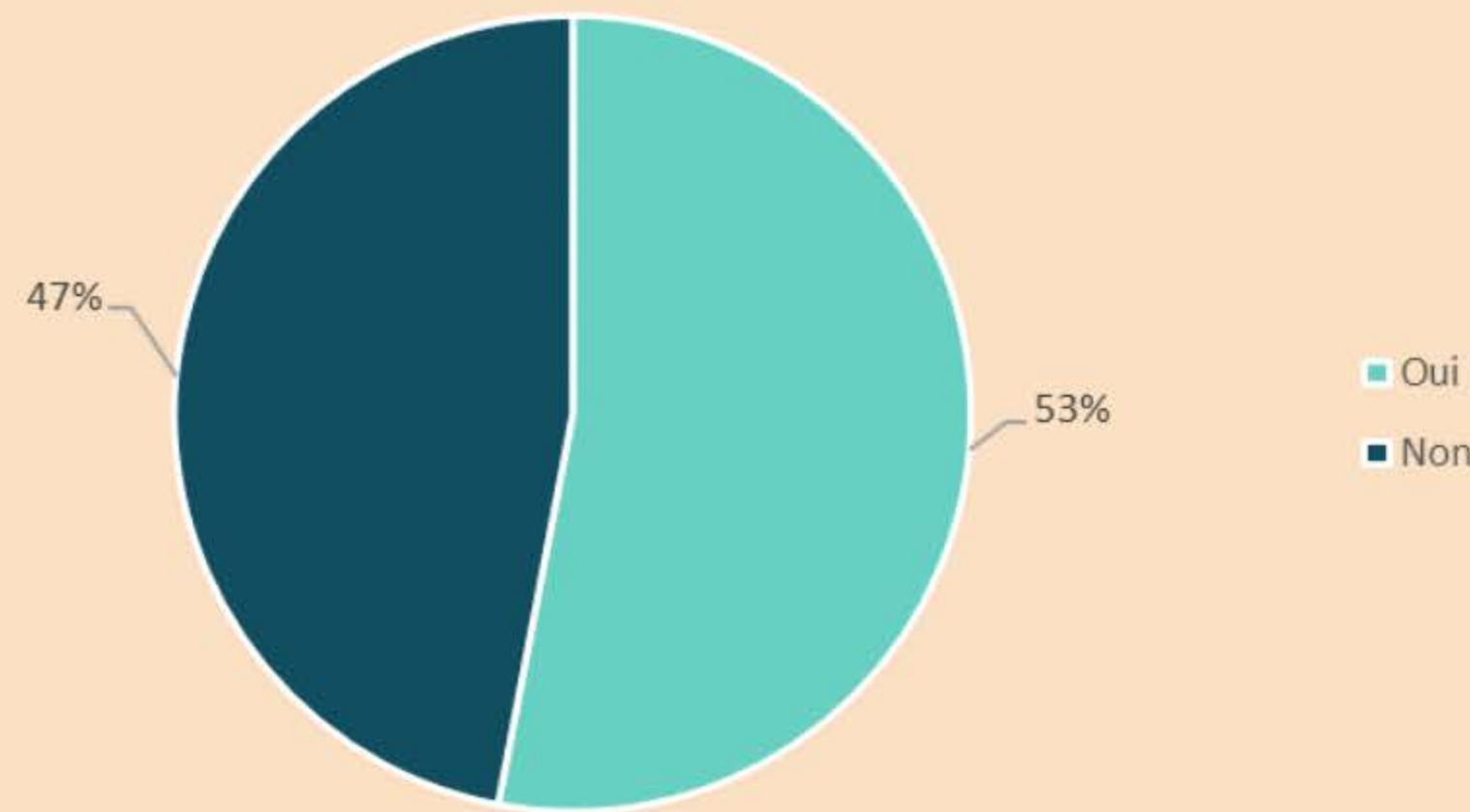
C'est aussi probablement ce qui pousse la plupart des entreprises de portage salarial à se positionner comme des acteurs généralistes.

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

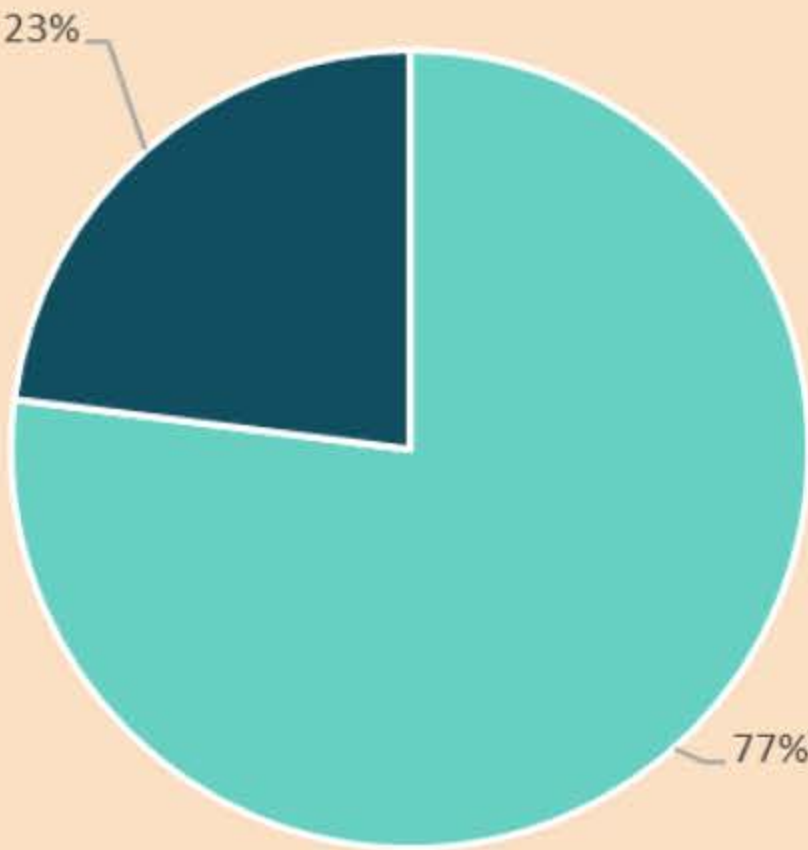
Source : questionnaire rapport de branche 2024
Note de lecture : les prestations informatiques sont représentées dans 91 % des entreprises interrogées, autrement dit, 91 % des entreprises interrogées comptabilisent au moins un salarié porté qui exerce un métier dans le domaine de la prestation informatique.

53 % des EPS disposent d'une filiale organisme de formation

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



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



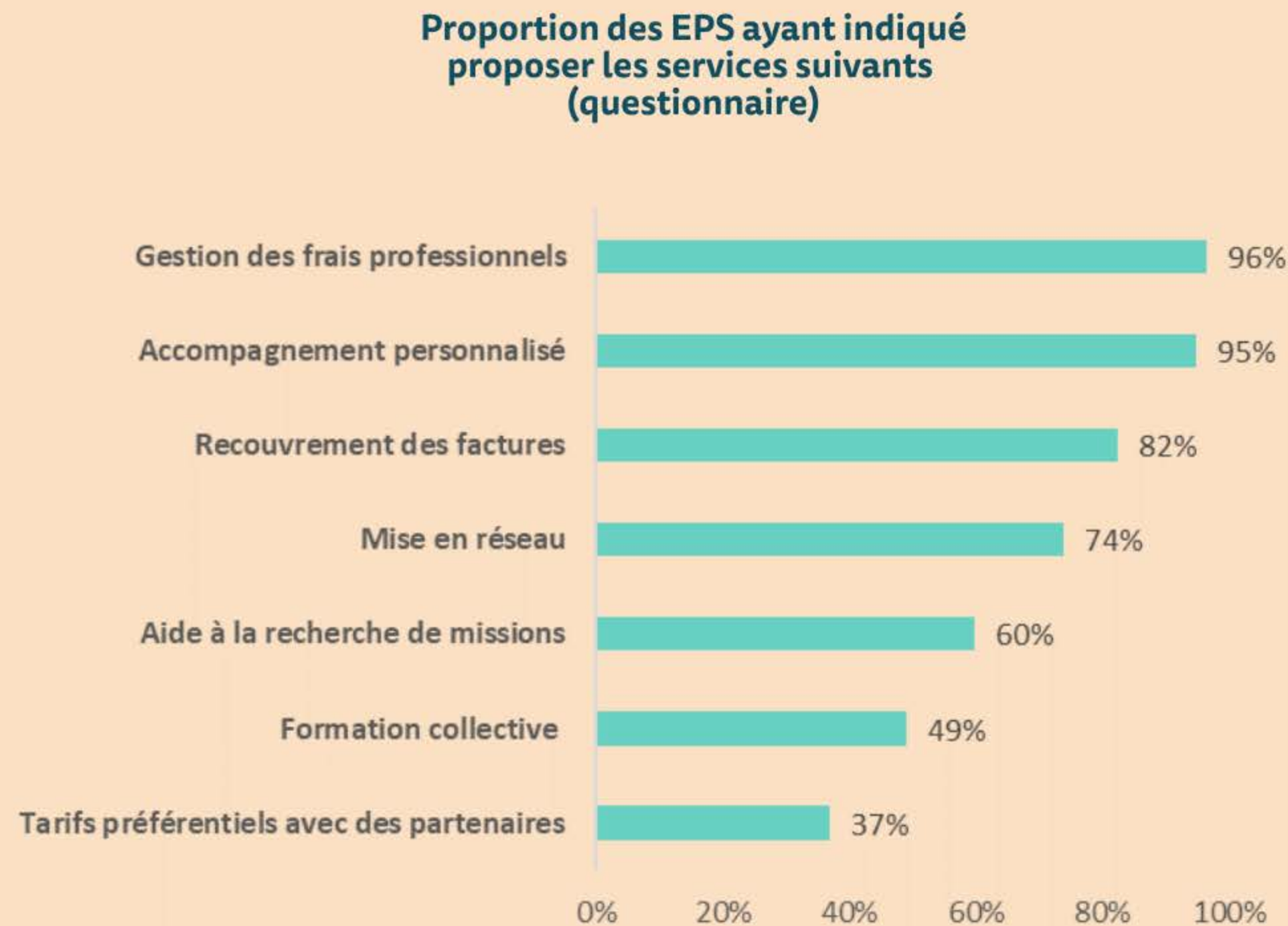
Source : questionnaire rapport de branche 2024

Nous venons de le voir, 63 % 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. 53 % 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, 77 % ont obtenu la certification Qualiopi, preuve que le secteur a bien négocié le virage qualité du secteur de la formation professionnelle.



Services et accompagnement

L'accompagnement personnalisé au cœur des pratiques des EPS



Le portage salarial ne peut se résumer en une simple transformation du chiffre d'affaires des consultants portés en salaire.

La plupart des EPS proposent des services pour accompagner le développement de l'activité de leurs salariés portés. 95 % des EPS proposent à leurs salariés un accompagnement personnalisé.

La gestion des frais professionnels semble également être devenu un indispensable puisque la quasi totalité des répondants le proposent (96 %).

Enfin, un grand nombre d'EPS misent sur une aide directe ou indirecte (mise en réseau) pour booster l'activité de leurs salariés portés.

Source : questionnaire rapport de branche 2024



Faciliter la transition salarié => indépendant

Quand on veut lancer son activité d'indépendant, les défis ne manquent pas : apprendre à définir son offre, fixer ses prix, communiquer pour se démarquer sur son marché et évidemment trouver des clients.

La transition salarié => indépendant peut être difficile.

Les EPS facilitent cette transition en proposant un accompagnement personnalisé (96 % des répondants), des formations individuelles ou collectives lors du parcours d'accueil de leurs salariés portés (44 %), ou encore des formations pour aider leurs consultants à négocier leur prix ou adopter la posture du consultant (30 % des EPS le font déjà et 1 EPS sur 4 envisage de le proposer rapidement).

95%

**des répondants proposent à leurs
salariés portés un accompagnement
personnalisé**

Contrat de professionalisation et CQP consultant autonome

Du 1er janvier 2021 au 1er janvier 2024, les EPS ont pu proposer des contrats de professionnalisation à titre expérimental à leurs salariés portés (sous certaines conditions).

10 % des EPS ayant répondu au questionnaire ont déjà dispensé des formations du CQP de consultant autonome et 1 entreprise sur 4 envisage le faire.

C'est majoritairement le fait des groupes de portage. Les EPS qui ont déjà dispensé ces formations ou envisagent de le faire représentent ainsi 35 % des répondants mais pèsent près de 80 % des salariés portés concernés par les réponses des EPS.





Epargne salariale : Une forte dichotomie en fonction de la taille de l'EPS

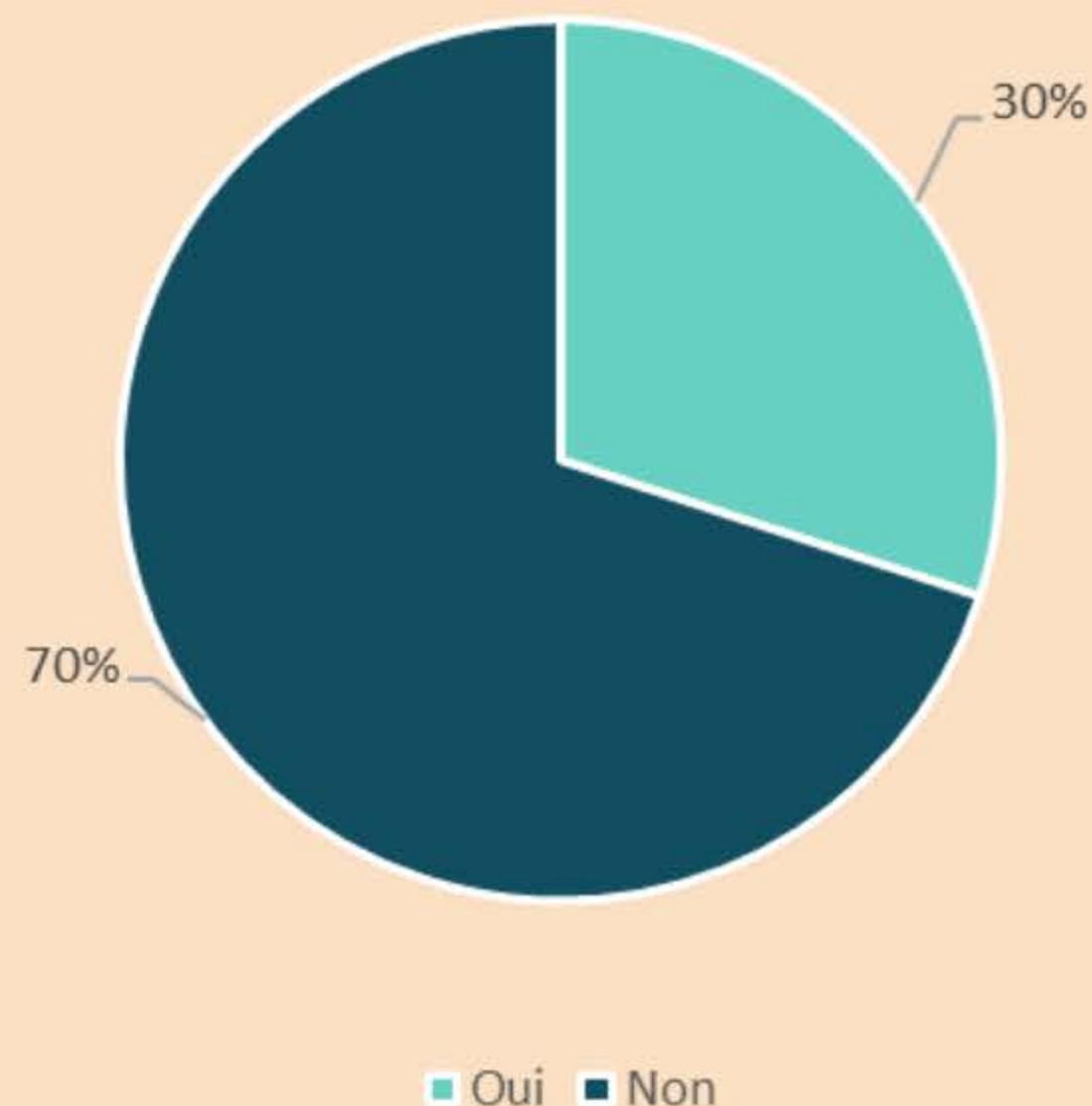
Certaines EPS proposent à leurs salariés portés des dispositifs d'épargne salariale. Les consultants qui ne souhaitent pas convertir la totalité de leur facturation en salaire peuvent ainsi épargner et bénéficier d'une rémunération finale plus importante.

Deux grilles de lecture ressortent des résultats du questionnaire :

- 60 % des EPS n'ont mis en place aucun dispositif d'épargne salariale ;
- Les EPS qui ont mis en place au moins un de ces dispositifs (épargne entreprise ou épargne retraite) représentent 85 % des salariés portés concernés par les réponses des EPS.

Autrement dit, même si les d'EPS qui ont mis en place ces dispositifs ne sont pas très nombreuses, une majorité des salariés portés de la branche peuvent en bénéficier.

30 % 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
rapport de branche 2024

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, on peut être en portage salarial en CDI, c'est le cas de 61 % 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 ...).



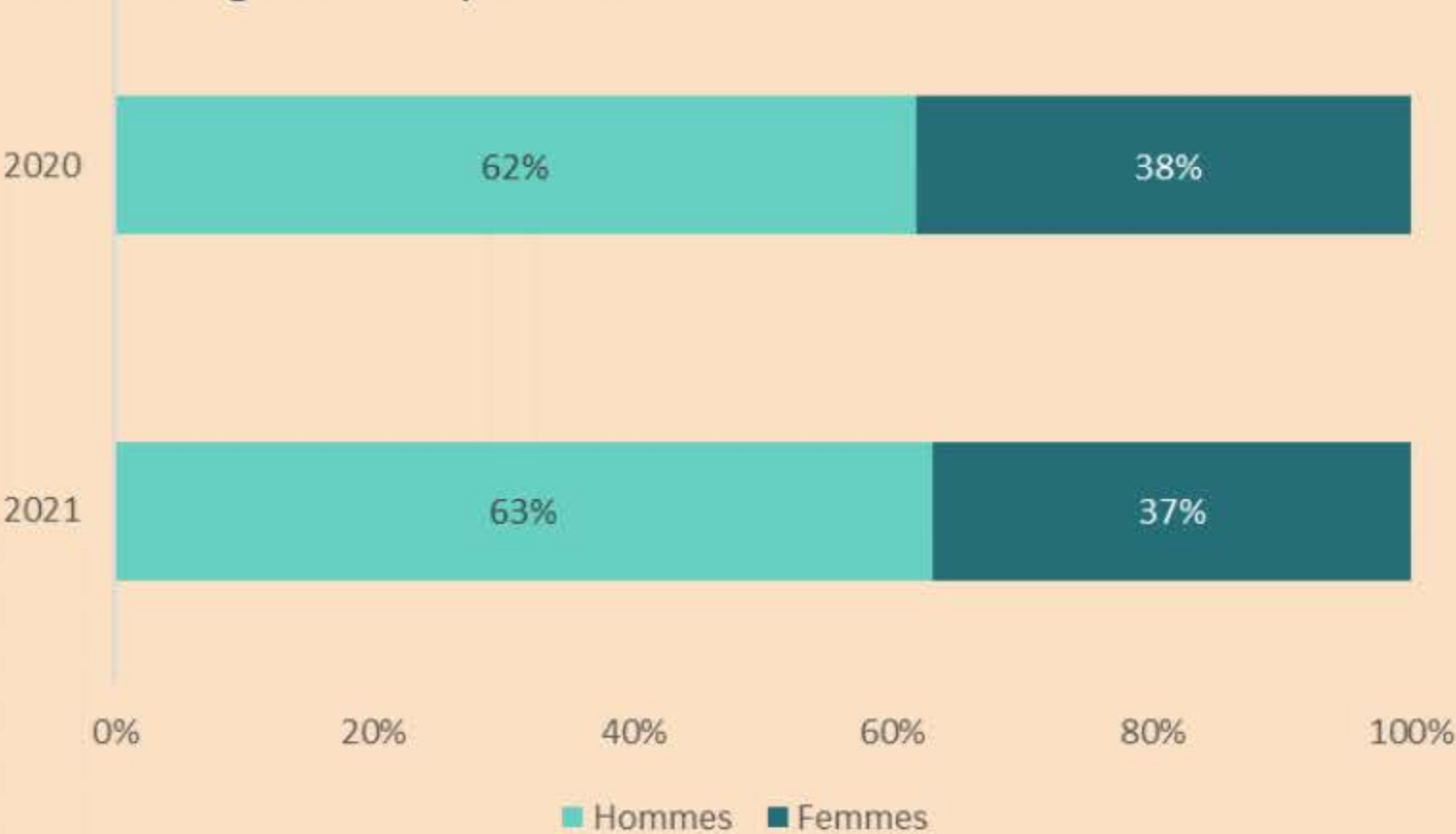
Portrait des salariés des EPS

Une répartition H/F stable dans le temps autour de 60 %/40 %

Une population qui rajeunit

Répartition des salariés selon leur sexe (Insee)

Source : Insee, 2021

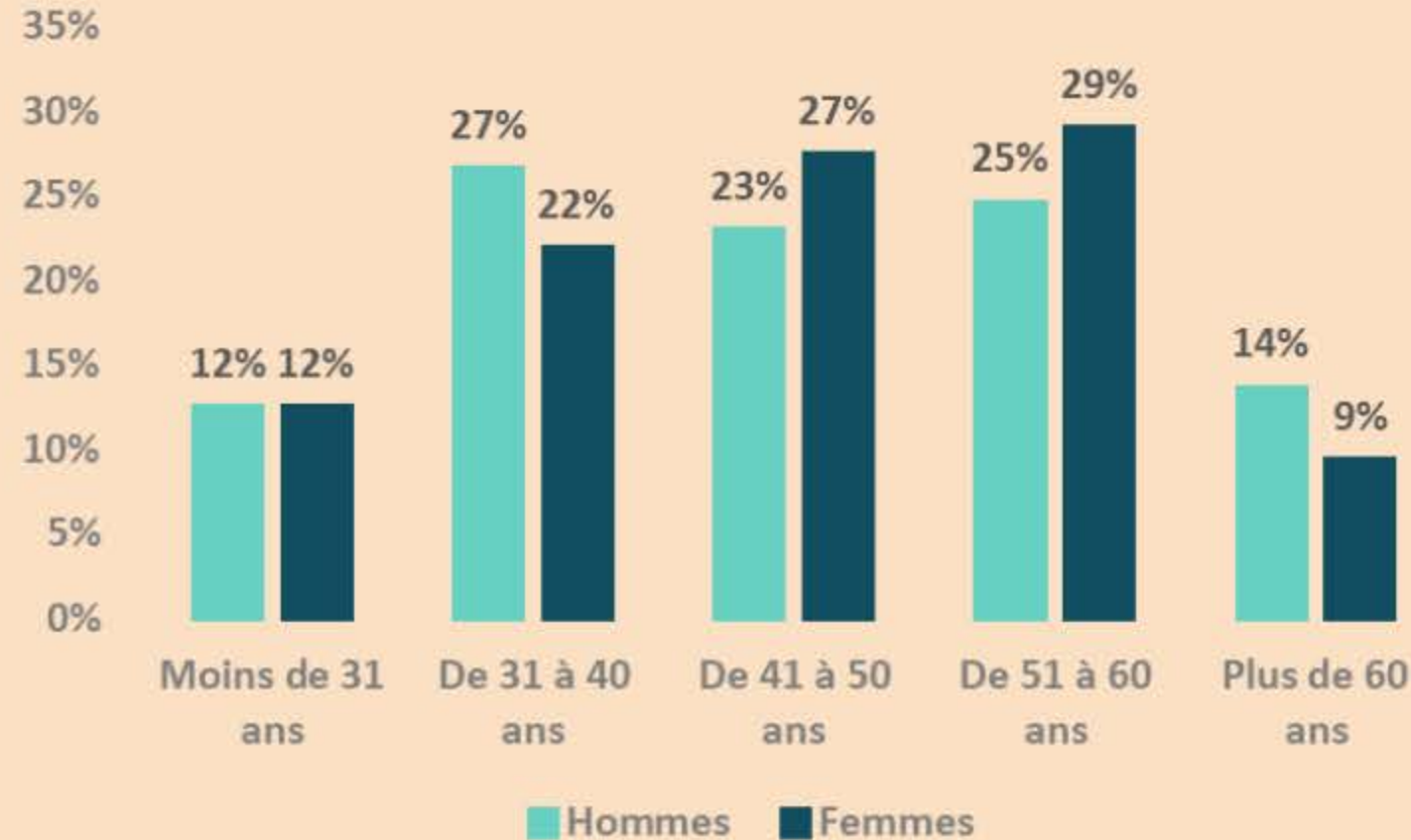


Parmi les données récoltées suite à la commande Insee, celles sur l'âge et le sexe des salariés des EPS sont relativement stables dans le temps.

En 2021, 63 % des salariés portés sont des hommes (37 % sont des femmes). Cette répartition est relativement stable depuis 2015 (première données statistiques) et oscille autour de 60 %/40 %.

Répartition des salariés selon leur âge (Insee)

Source : Insee, 2021

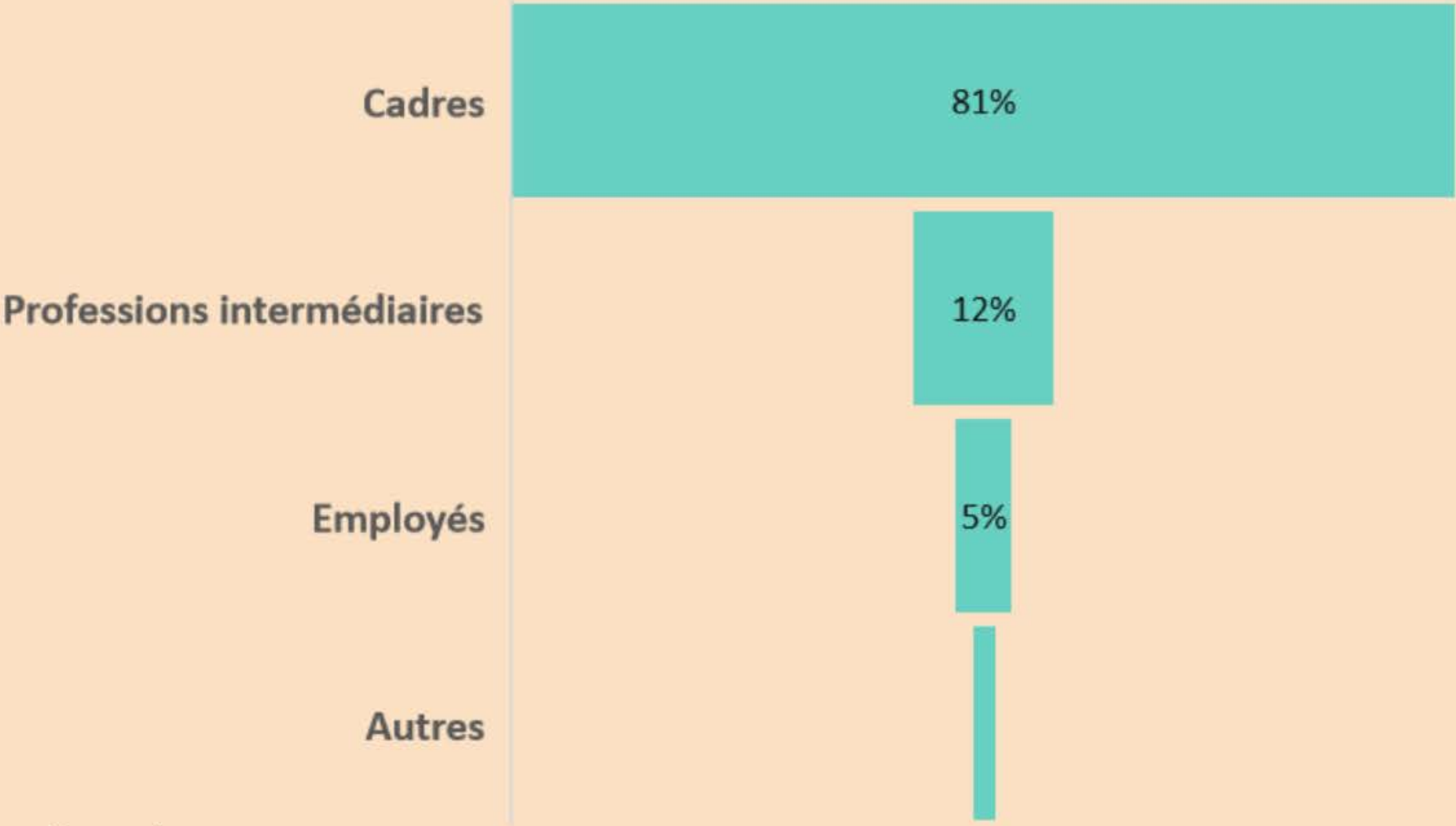


En 2021, l'âge moyen des salariés des EPS est de 45,7 ans contre 46,2 ans en 2020 selon les données de l'Insee.

L'âge moyen des hommes et des femmes est exactement le même. La répartition des salariés portés selon leur âge est également assez proche peu importe le sexe.

81 % des salariés portés sont cadres

Répartition des salariés
selon leur CSP (Insee)



En 2021, 81 % des salariés des EPS sont des cadres ou professions intellectuelles supérieures.

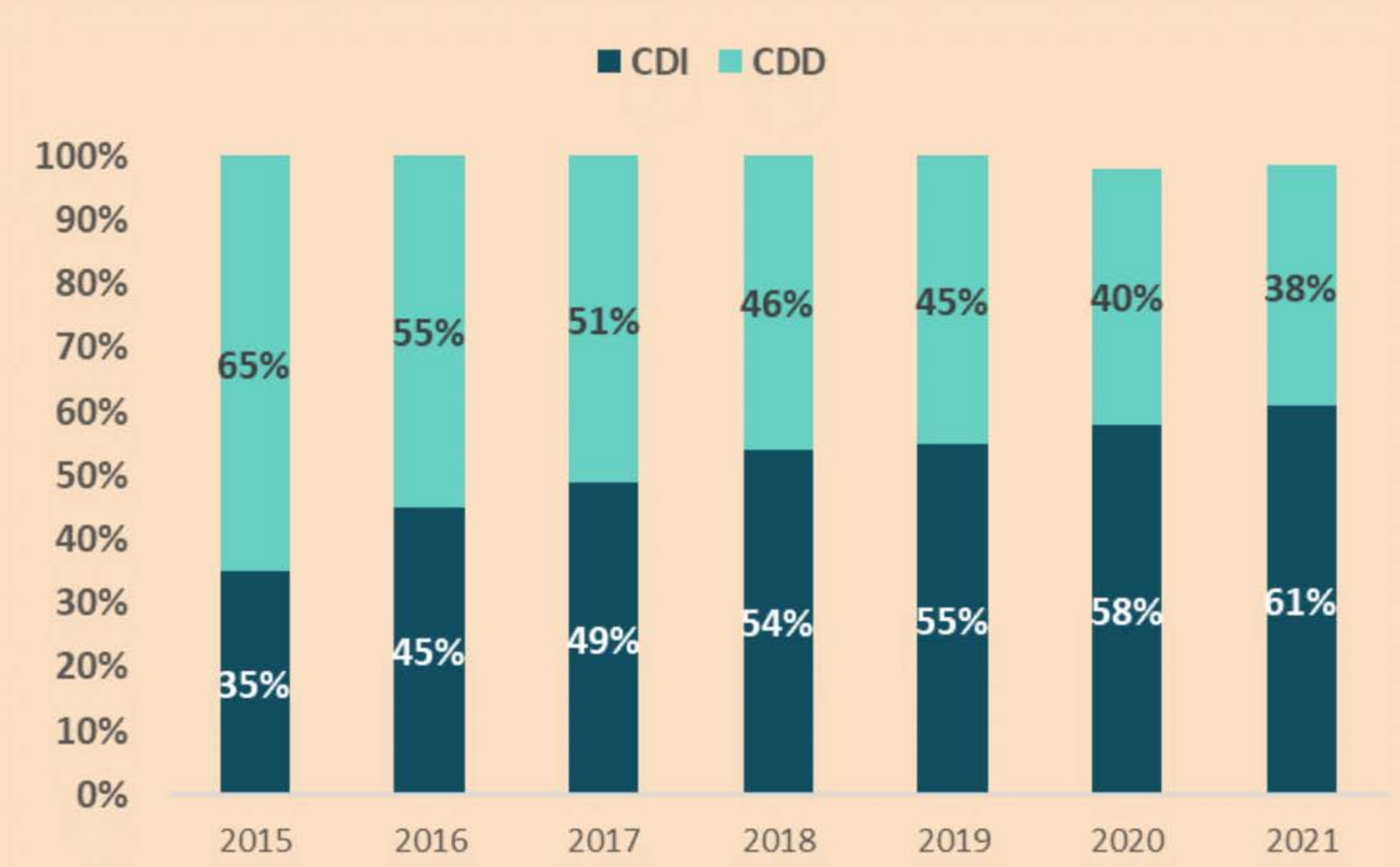
Fait notable, on constate en croisant les données des catégories socio-professionnelles (CSP) et de sexe que les hommes sont, une nouvelle fois, proportionnellement plus nombreux à être cadres que les femmes.

Ainsi 84 % des hommes sont cadres. C'est 9 points de plus que les femmes.

Source : Insee, 2021

Le CDI poursuit sa progression

Répartition des salariés selon le type de contrat (Insee)



Source : Insee, 2021

En 2021, 61 % des salariés des EPS sont en CDI.

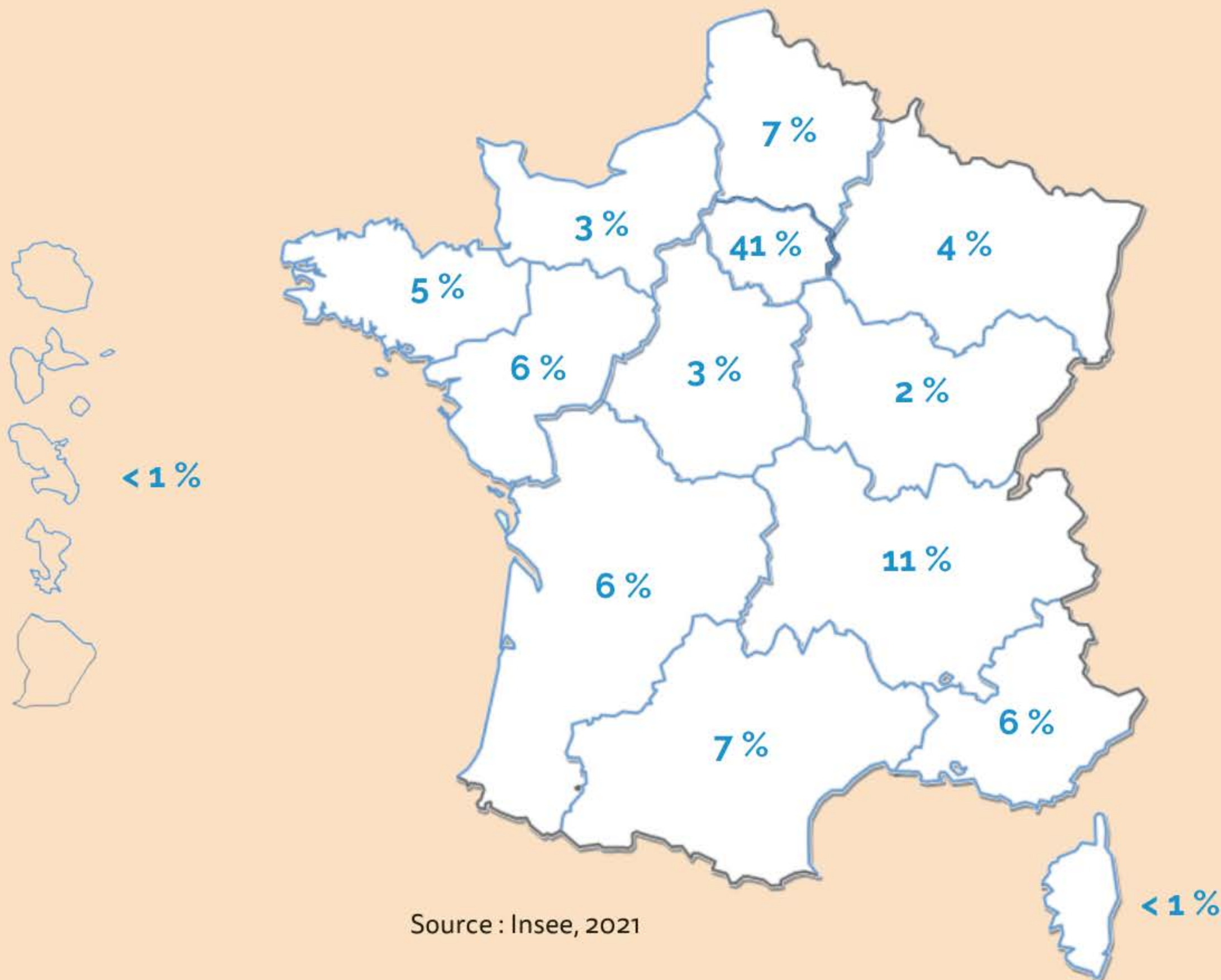
La proportion de salariés en CDI poursuit sa progression pour la sixième année consécutive (35 % des salariés portés étaient en CDI en 2015).

On constate en croisant le type de contrat et le sexe que les hommes sont plus nombreux à être en CDI que les femmes (65 % contre 53 %).

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 elle 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.

59 % des salariés portés résident hors IDF

LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee, 2021

Le portage salarial est un dispositif fortement ancré sur le territoire. En effet, près de 60 % des salariés portés résident hors de l'Île-de-France en 2021.

Après l'Île-de-France (41 % des salariés portés), c'est la région Auvergne-Rhône-Alpes qui accueillent le plus de salariés portés (11 %), suivie des régions Hauts-de-France (7 %) et Occitanie (7 %).

Les prestations informatiques toujours en tête des domaines exercés en portage salarial

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

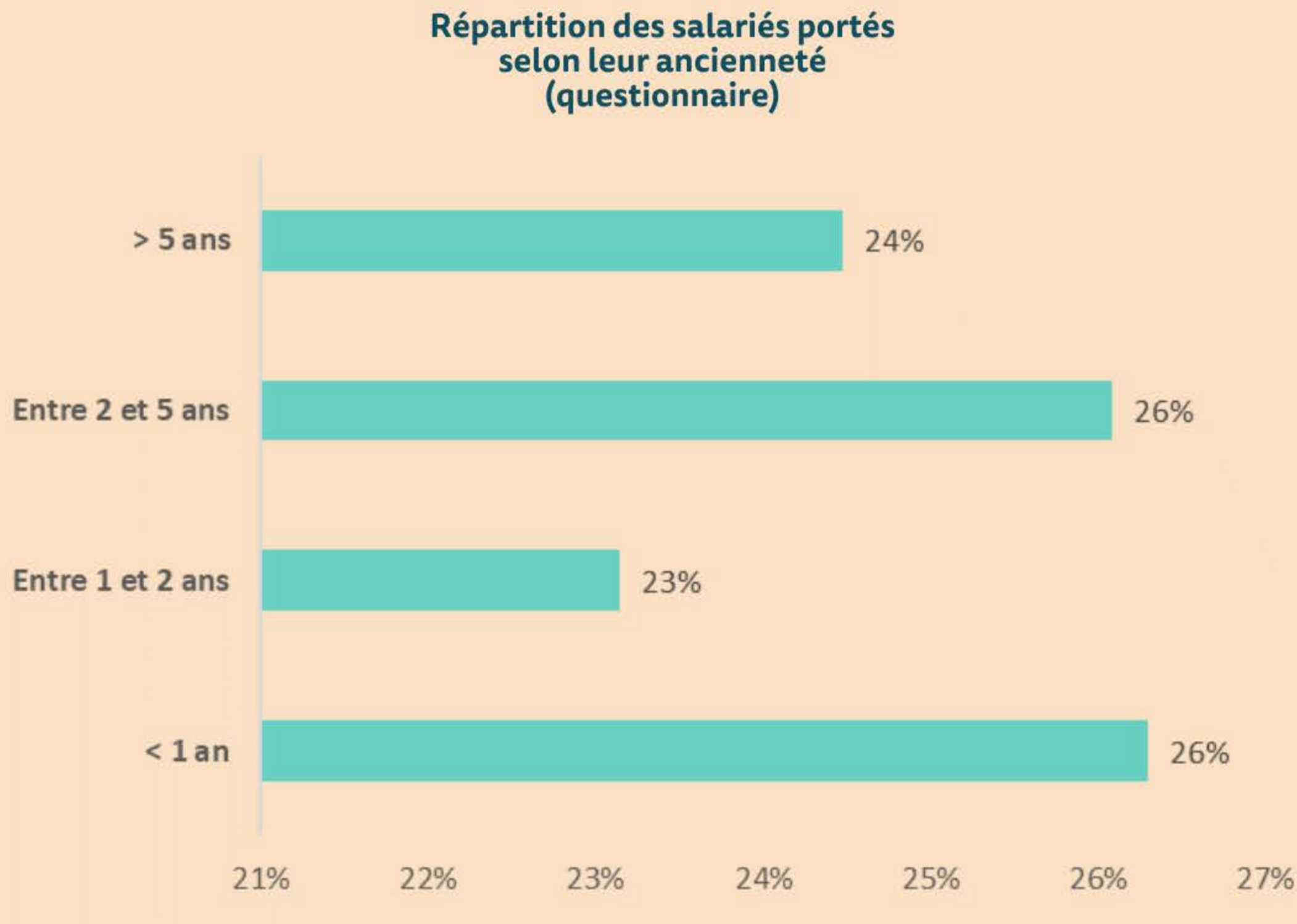


Pour connaître les activités les plus exercées en portage salarial, nous avons demandé aux EPS de nous citer le top 3 des domaines les plus représentés au sein de leur structure.

Les prestations informatiques arrivent une nouvelle fois assez largement en tête (citées par 74 % des EPS), devant la gestion de projet (49 %) et le management de transition (37 %).

Source : questionnaire rapport de branche 2024
Note de lecture : 74 % des entreprises ayant répondu au questionnaire du rapport de branche 2024 citent le domaine des prestations informatiques parmi le top 3 des domaines d'activité représentés au sein de leur structure.

Une répartition selon l'ancienneté quasi parfaite



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

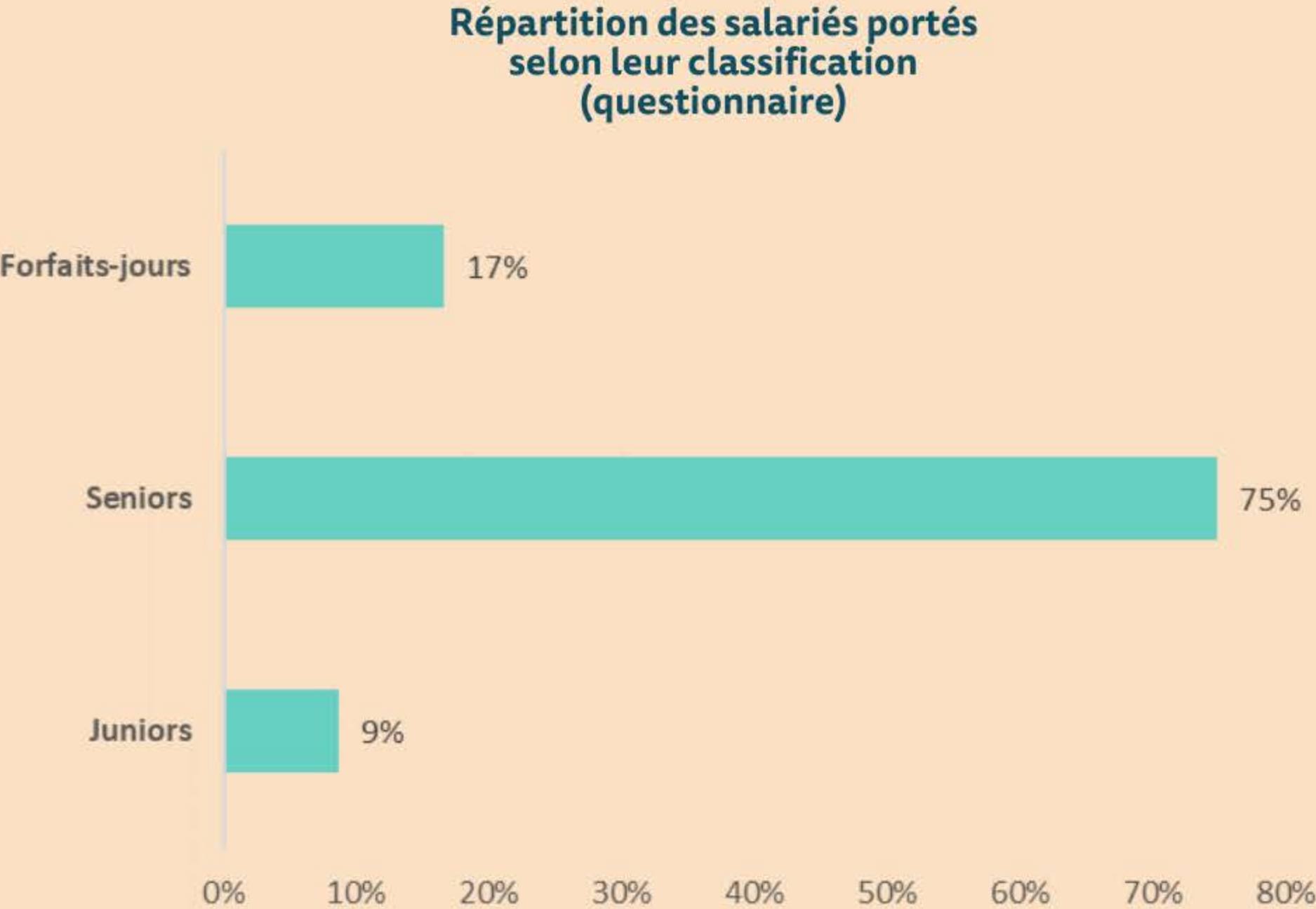
On obtient une répartition quasi parfaite avec quasiment 25 % des salariés portés dans chaque tranche d'ancienneté.

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

Source : questionnaire rapport de branche 2024

3 salariés portés sur 4 relèvent de la classification senior

LA FAABRICK
CHERDET



La grande majorité des salariés portés relèvent de la classification des salariés portés seniors.

17 % des salariés portés sont au forfait-jours mais cette proportion est fortement impactée par la réponse d'une des plus grosses EPS. Si on enlève cette réponse, la proportion de salariés portés au forfait-jours tombe sous les 10 %.

L'avenant n°12 relatif à la classification et à la rémunération signé en décembre 2022 (mais non encore étendue) vient modifier la classification initiale de la convention collective (junior / senior / forfait-jours). Il sera intéressant à l'avenir de voir comment les EPS s'adaptent à cette nouvelle classification.

Source : questionnaire rapport de branche 2024



Rémunération et temps de travail



Très forte hausse du nombre d'EQTP dans la branche (+ 23 %)

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.

En 2021, les salariés des entreprises de portage salarial représentent 14 426 équivalents temps plein, en hausse de 23 % par rapport à 2020. Cette croissance spectaculaire s'explique à la fois par la hausse du nombre de salariés portés et par un nombre d'heures travaillées plus important (voir slide suivant).

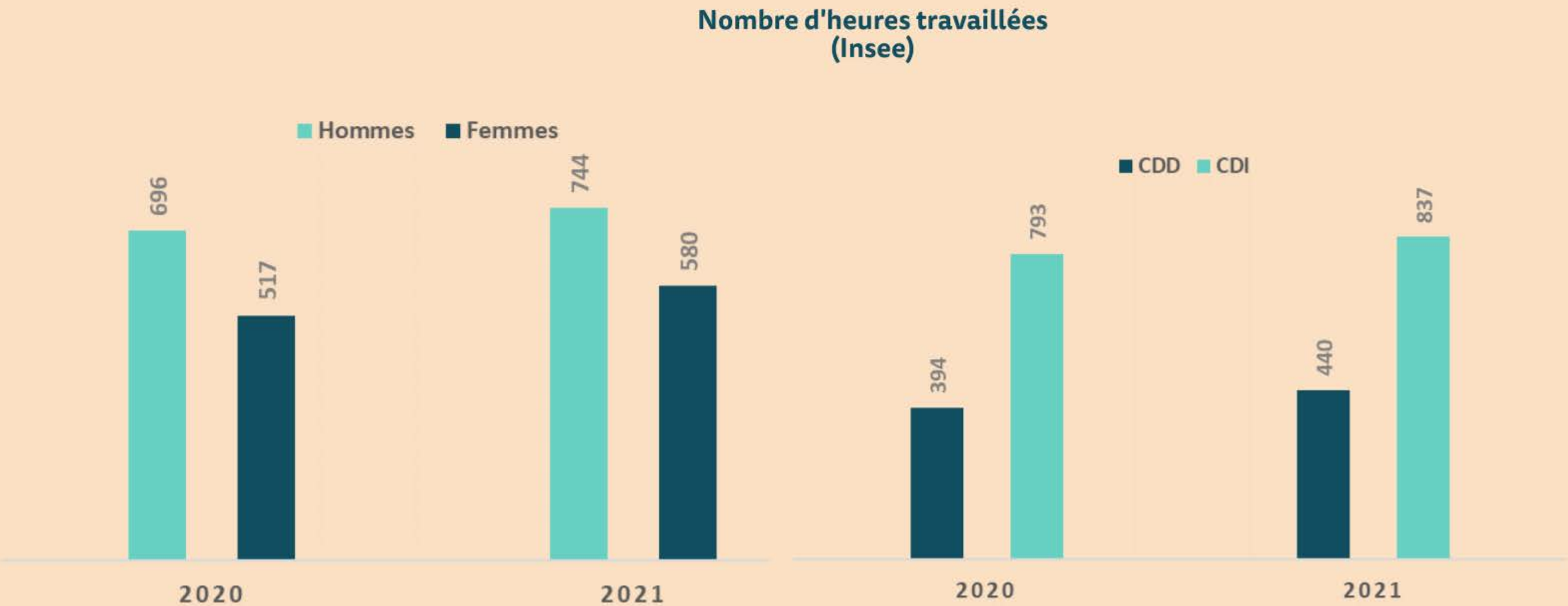
14 426

**équivalents temps plein dans la
branche en 2021 (Insee)**

Les salariés portés ont travaillé en moyenne 684 heures en 2021

Après une quasi stagnation en 2020 du fait du Covid le nombre d'heures travaillées repart à la hausse (+ 9 %). On observe une différence très nette entre la moyenne des heures travaillées des hommes et celles des femmes (- 30 %). La moyenne d'heures travaillées des salariés portés en CDI est près de deux fois supérieure à celle de leurs collègues en CDD.

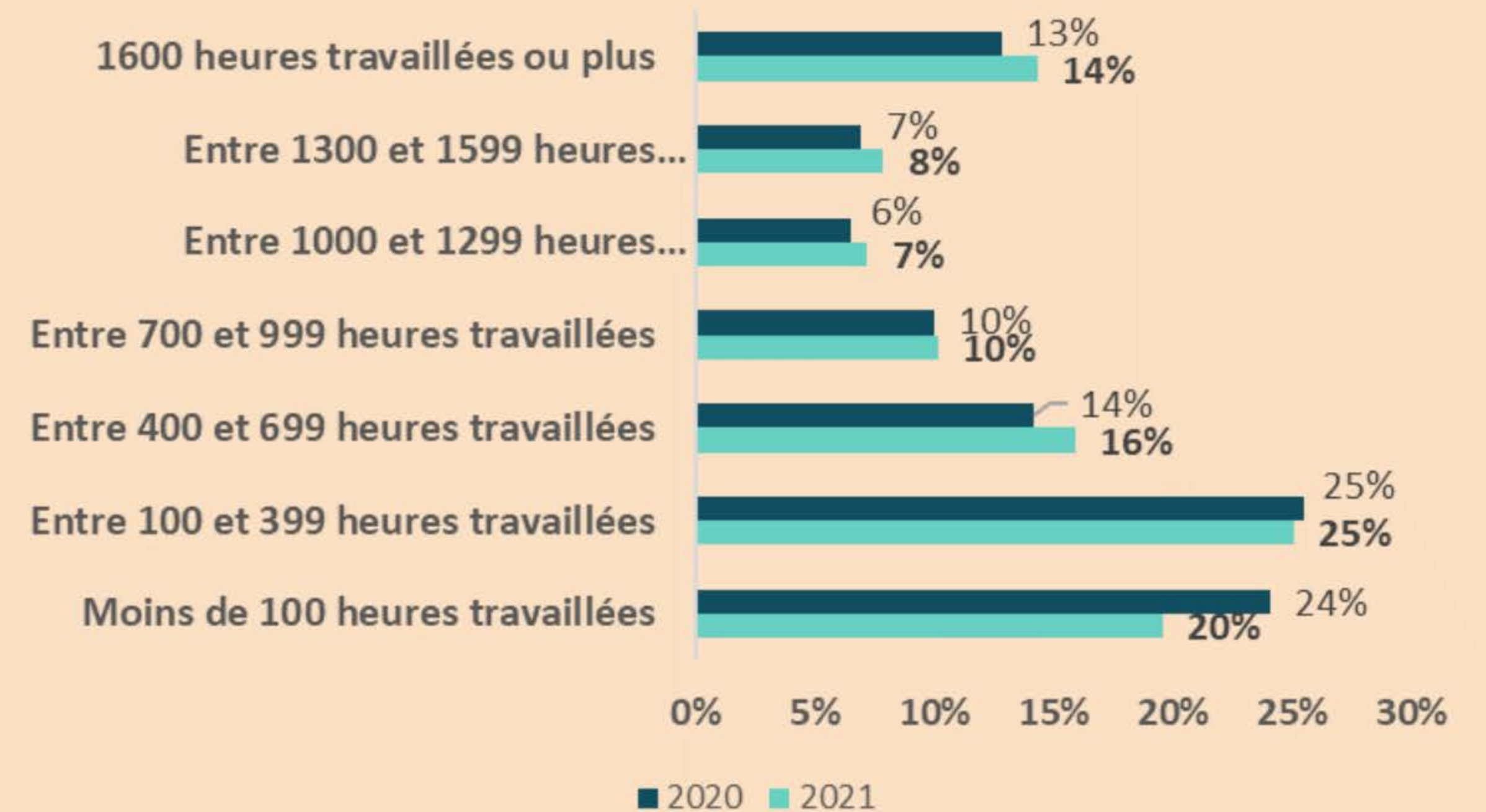
LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee, 2021

45 % des salariés portés ont travaillé moins de 400 heures en 2021

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



Pour la 2ème année consécutive, nous disposons de la répartition des salariés par tranche d'heures travaillées grâce aux données de l'Insee.

La part des salariés portés ayant travaillé moins de 400 heures reste élevée (45 % contre 50 %).

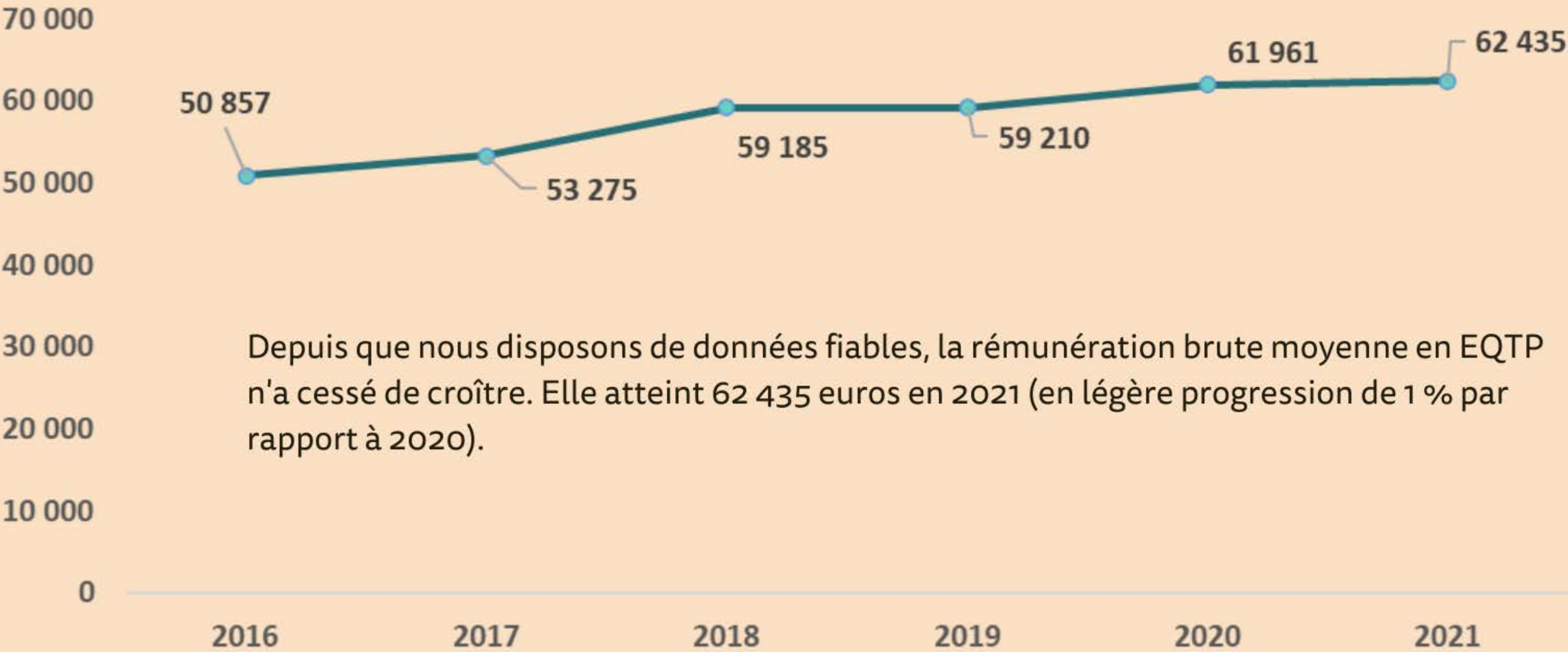
Une rémunération moyenne en nette progression en 2021

Le chiffre d'affaires du secteur a explosé en 2021 (+ 23 %). C'est le résultat de la hausse du nombre de salariés portés (+ 13 %) et de la hausse du nombre d'heures travaillées (+ 9 %). Cela impact nécessairement la rémunération brute moyenne (en forte hausse en 2021). La rémunération brute moyenne en EQTP est en revanche resté assez stable.

- **Une rémunération brute moyenne en EQTP de 62 435 € en 2021, en progression de 1 % par rapport à 2020**
- **Une rémunération brute moyenne de 23 414 euros en 2021 (+ 10 %)**
- **Une rémunération brute moyenne horaire proche de 34,2 euros en 2020 (+ 1 %)**

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 2021, elle est de 34,2 euros.

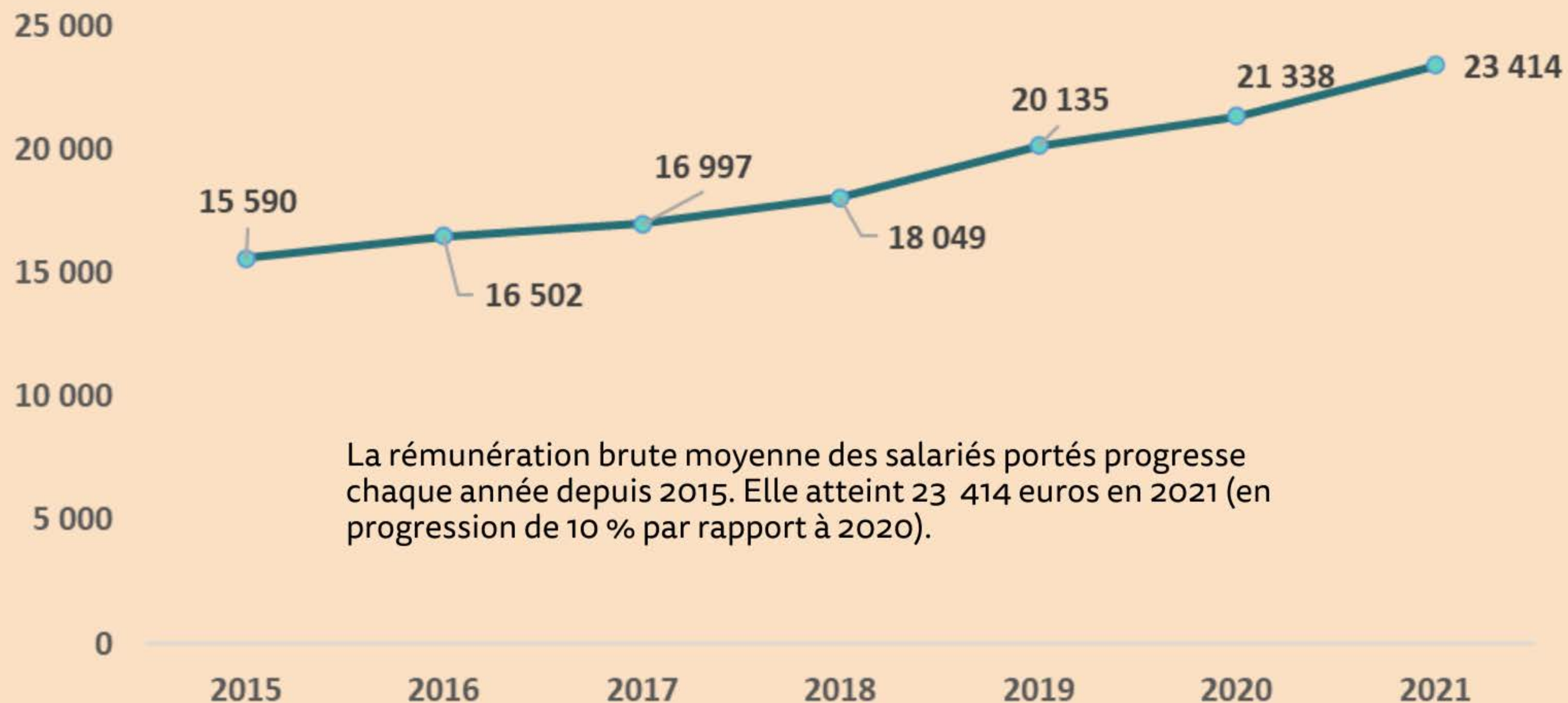
Une rémunération moyenne brute en EQTP en constante progression depuis 5 ans



Depuis que nous disposons de données fiables, la rémunération brute moyenne en EQTP n'a cessé de croître. Elle atteint 62 435 euros en 2021 (en légère progression de 1 % par rapport à 2020).

Source : Insee, 2021

Une rémunération moyenne brute qui croît de 10 % en 2021

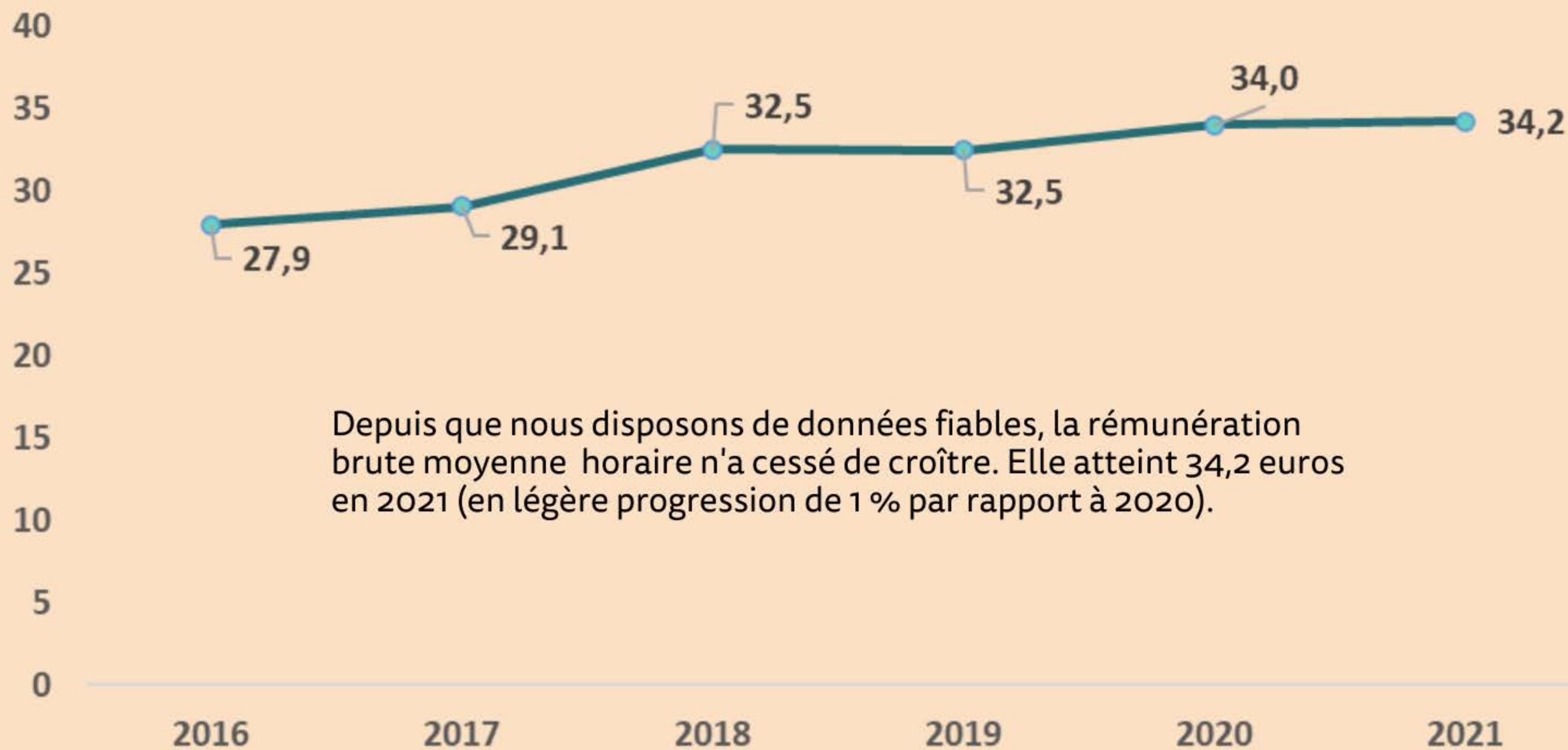


La rémunération brute moyenne des salariés portés progresse chaque année depuis 2015. Elle atteint 23 414 euros en 2021 (en progression de 10 % par rapport à 2020).

Source : Insee, 2021

Une rémunération moyenne brute horaire relativement stable en 2021

LA FAABRICK
CHERDET

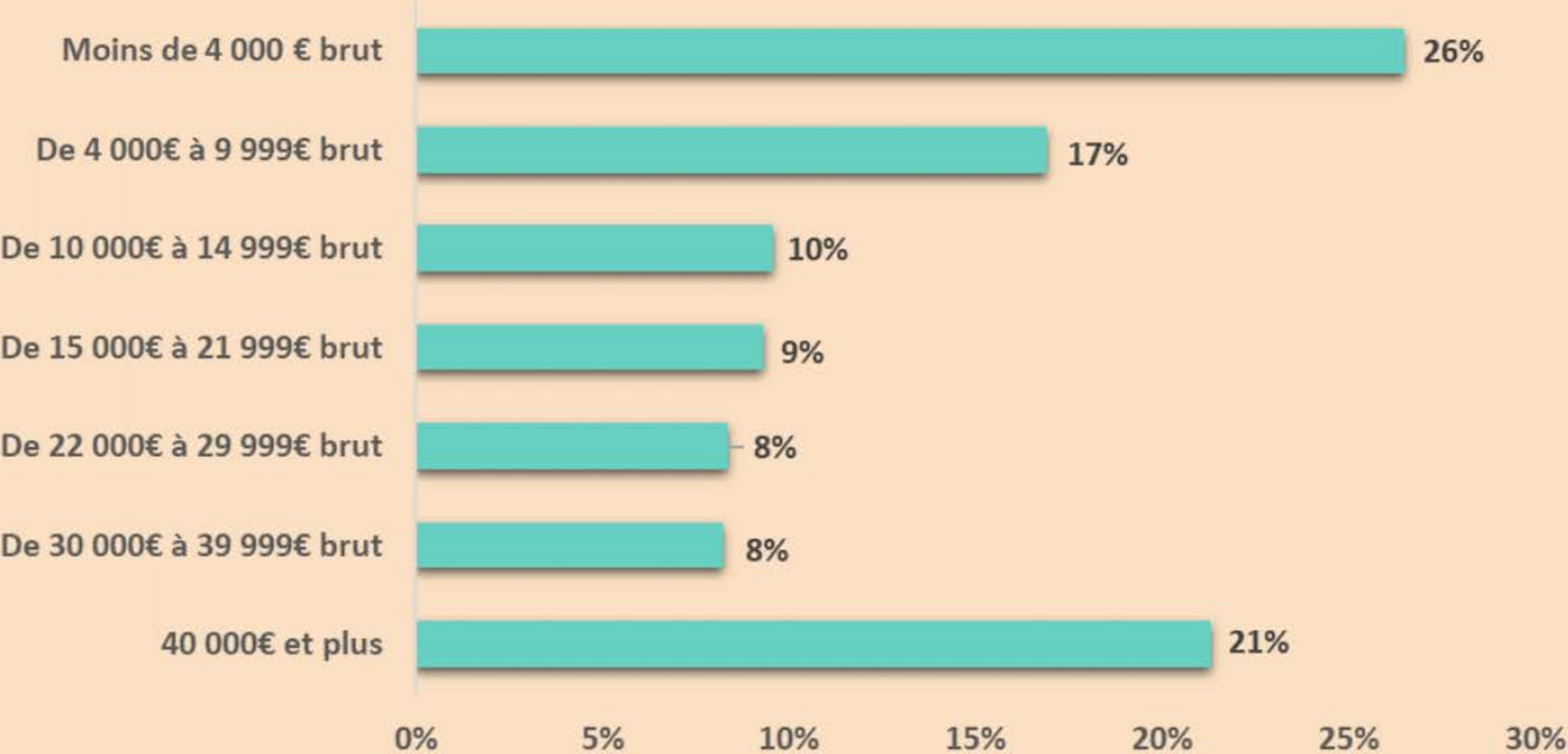


Depuis que nous disposons de données fiables, la rémunération brute moyenne horaire n'a cessé de croître. Elle atteint 34,2 euros en 2021 (en légère progression de 1 % par rapport à 2020).

Source : Insee, 2021

21 % des salariés portés ont gagné plus de 40 000 euros en 2021

Répartition des salariés portés
selon leur rémunération (Insee)



Les données sur la rémunération brute des salariés portés sont à mettre en perspective avec le nombre d'heures travaillées (684 en moyenne). Peu de salariés portés sont à temps plein.

- La proportion des salariés portés gagnant plus de 40 000 euros bruts par an ne fait que croître depuis que nous connaissons la répartition des salariés portés selon leur rémunération. Elle atteint 21 % en 2021 (contre 19 % en 2020 et 12 % en 2016) ;
- 43 % des salariés portés ont gagné moins de 4 000 euros bruts en 2021 (c'était 58 % en 2016 !).

Source : Insee, 2021

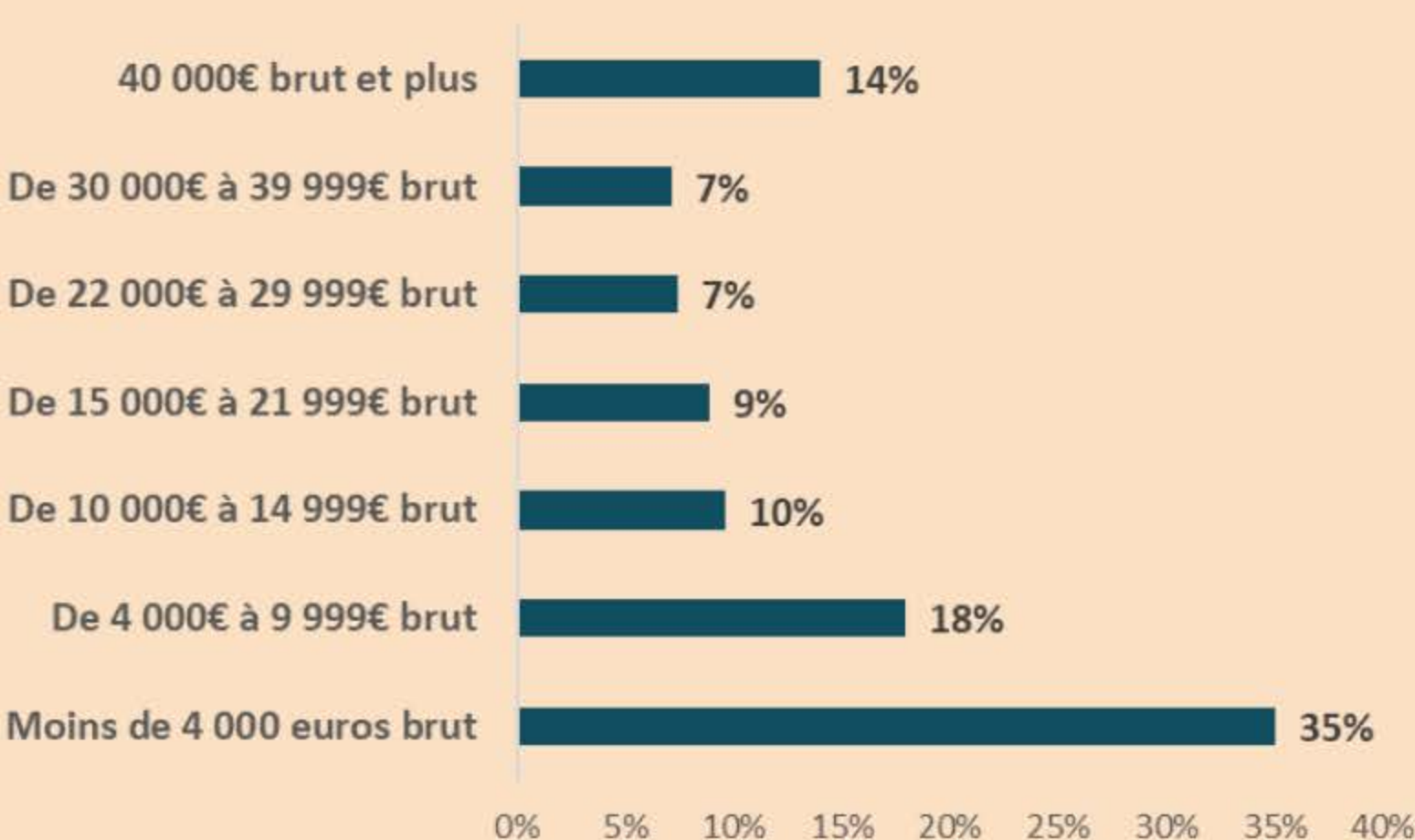
Une répartition très différente selon le sexe

Les graphiques représentant la répartition des hommes et des femmes (en % du total d'hommes et de femmes) montrent une situation significativement différente. Les femmes sont plus nombreuses en proportion dans les tranches de rémunération inférieures.

Répartition des hommes salariés portés selon leur rémunération (Insee)



Répartition des femmes salariées portées selon leur rémunération (Insee)



Source : Insee, 2021



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

Les femmes ont perçu en 2021 une rémunération très nettement inférieure à celle des hommes (650 millions d'€ contre 250 millions d'€). 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.

– 61 %

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



Une rémunération brute annuelle moyenne nettement inférieure pour les femmes

La rémunération brute annuelle moyenne des salariés des EPS est de 23 414 euros en 2021. Cette moyenne cache en réalité de fortes disparités selon le sexe. La rémunération brute annuelle moyenne des femmes est ainsi de 17 702 euros tandis que celle des hommes est de 26 752 euros. 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 à la rémunération horaire.

- 34 %

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



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

Les femmes facturent moins cher leur client ce qui conduit à ce qu'elles perçoivent une rémunération brute horaire inférieure de 15 % à celle des hommes (36 euros contre 31 euros).

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.

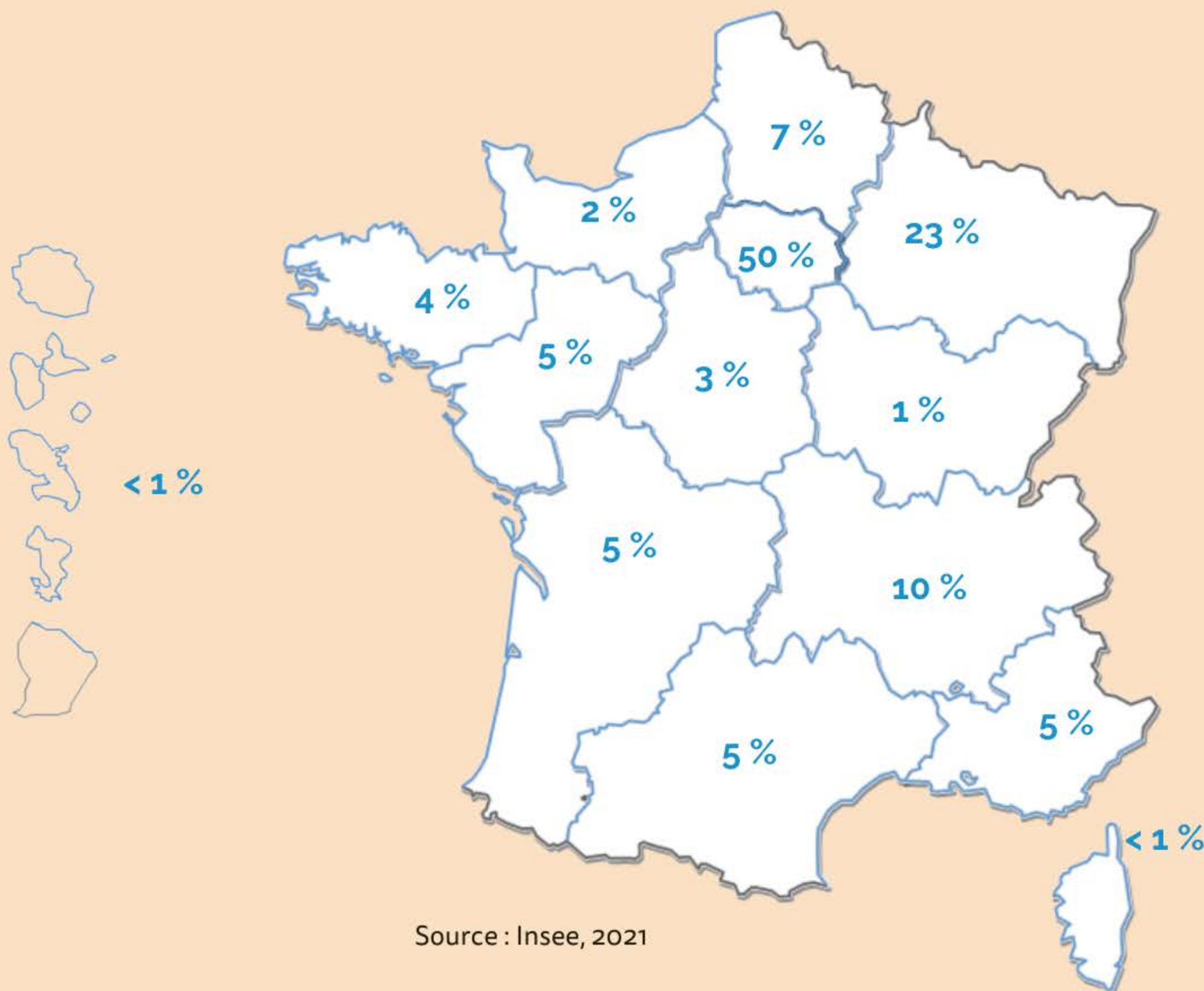
Les partenaires sociaux ont décidé de financer sur les fonds conventionnels des actions visant à réduire cet écart.

- 15 %

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

50 % de la masse salariale du secteur perçue par des salariés portés résidant en IDF

LA FAABRICK
CHERDET

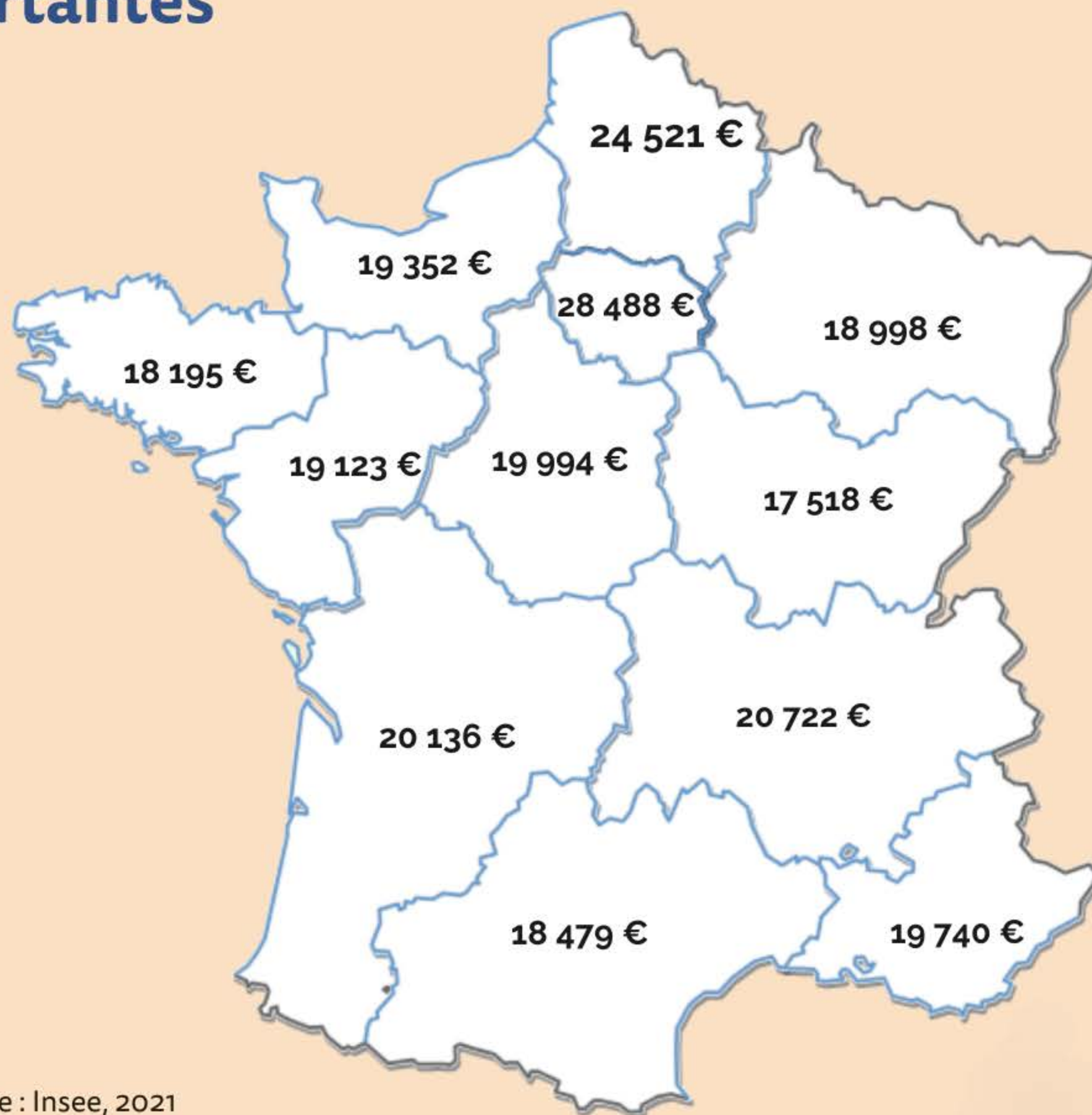


Les données de l'Insee nous permettent de connaître la répartition de la masse salariale du secteur par région.

La région Île-de-France arrive logiquement en première position (41 % des salariés des EPS résident en IDF) avec 50 % de la masse salariale du secteur, loin devant l'Auvergne-Rhône-Alpes (10 % de la masse salariale du secteur).

Source : Insee, 2021

Des différences de rémunération brute moyenne par région très importantes



La rémunération brute annuelle moyenne des salariés du secteur atteint 23 414 € en 2021. Cette moyenne est en réalité fortement tirée par le haut par la rémunération des salariés qui résident en Île-de-France (28 488 euros).

L'Île-de-France et les Hauts-de-France sont les seules régions avec une moyenne supérieure à la moyenne du secteur.

On observe par exemple une différence de 63 % entre la rémunération moyenne des salariés portés d'Île-de-France et celle des salariés portés de Bourgogne-Franche-Comté.

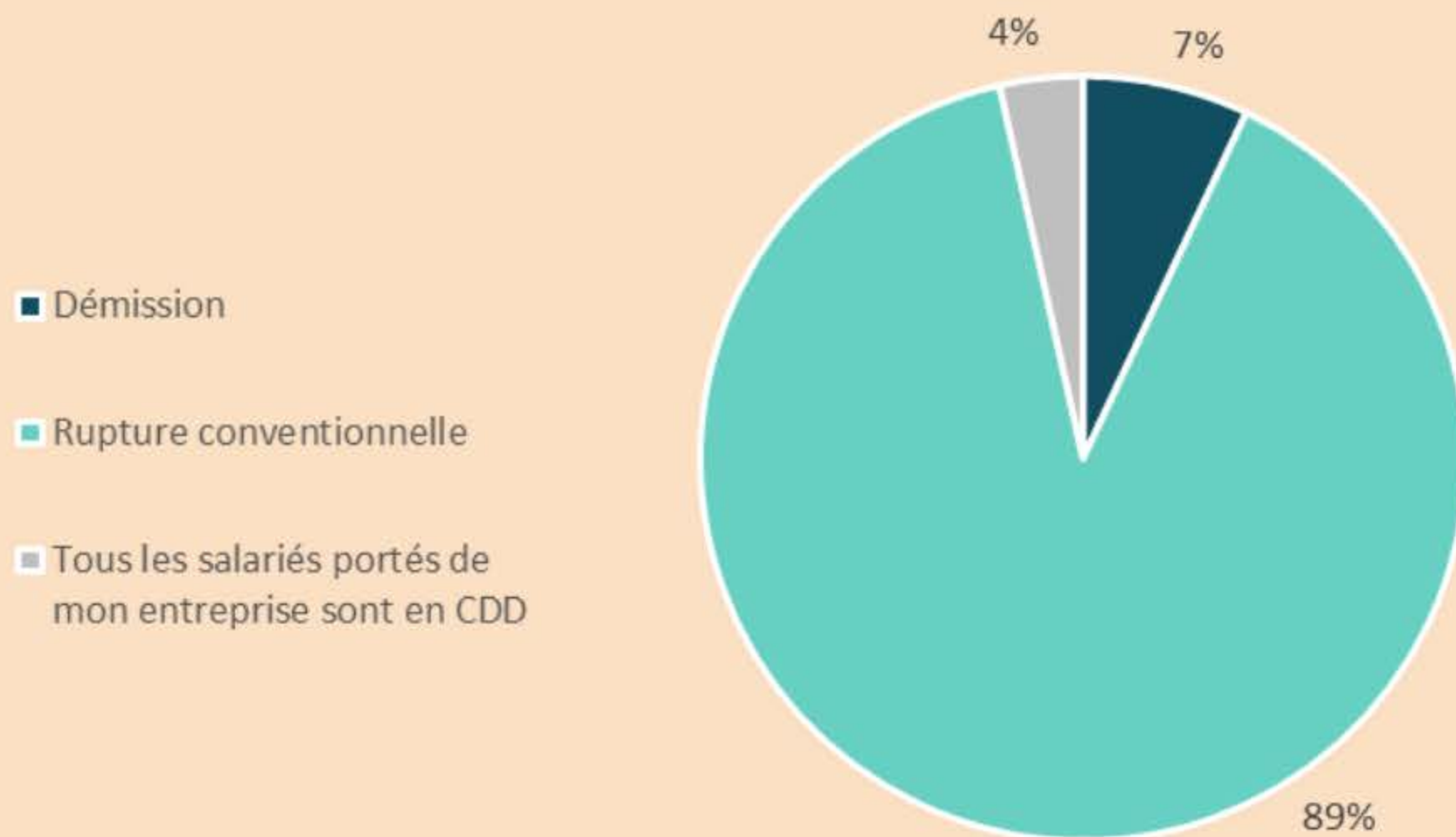
Source : Insee, 2021



Rupture du contrat et intermission

89 % des EPS 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)



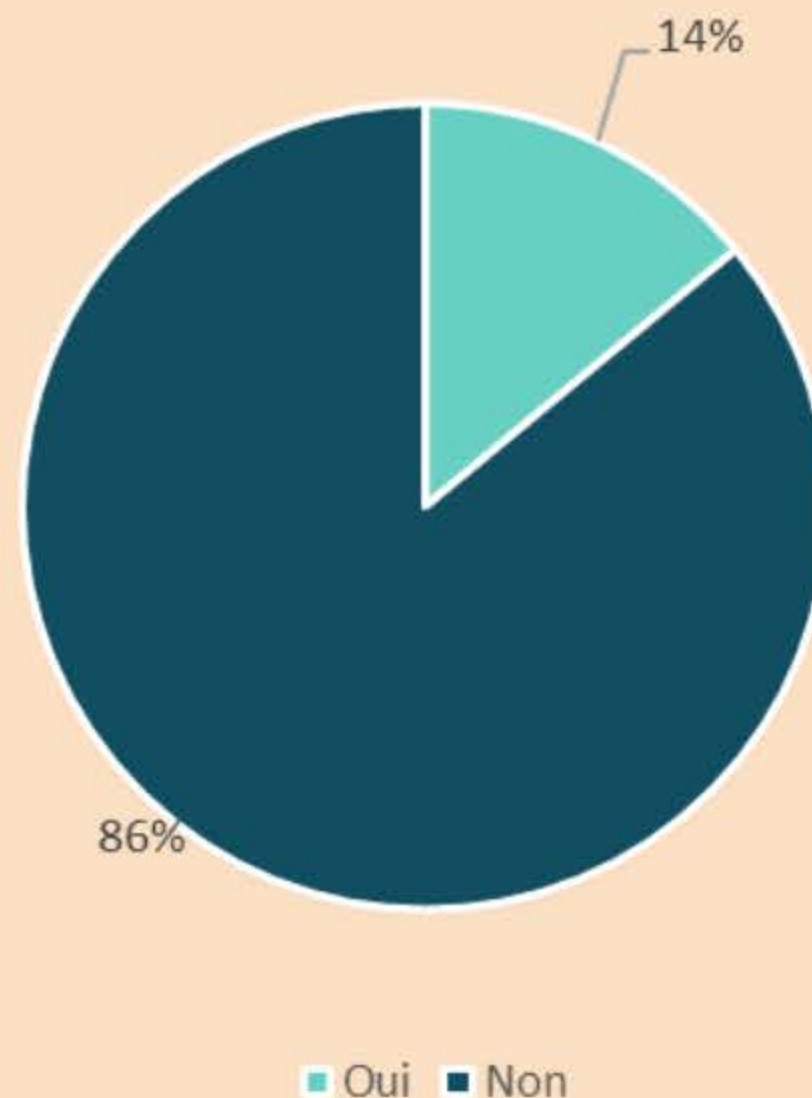
Une des spécificités du portage salarial est qu'une entreprise de portage n'a pas l'obligation de fournir de travail au salarié porté. Ce dernier n'est donc pas rémunéré en période d'intermission en portage salarial.

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.

89 % des EPS ayant répondu au questionnaire du rapport de branche privilégient la rupture conventionnelle comme mode de rupture. 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)

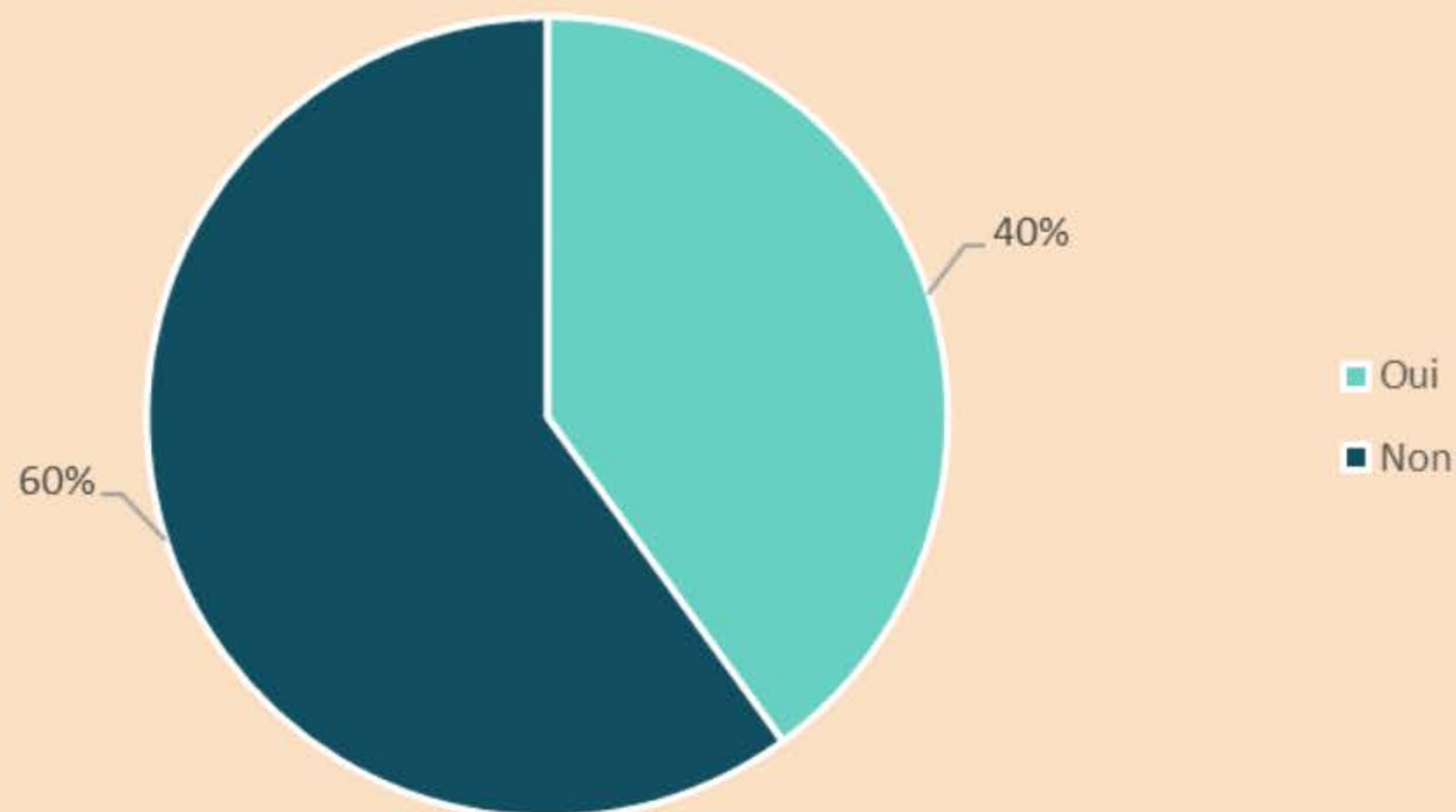


L'article 22.3 de la convention collective des salariés portés prévoit la possibilité pour une entreprise de portage salarial d'engager une procédure de licenciement si au terme d'une période de 1 mois de prospection, un salarié porté n'a pas conclu de nouvelles prestations et demeure sans activité,

En 2024, 14 % des entreprises de portage interrogées dans le cadre du questionnaire du rapport de branche déclarent avoir déjà utilisé l'article 22.3 pour rompre le contrat de travail d'un de leurs salariés portés.

40 % des EPS ont déjà versé l'allocation prospection prévue par l'article 22.2

Proportion des EPS ayant déjà versé l'allocation prospection prévue par la convention collective (questionnaire)



Source : questionnaire rapport de branche 2024

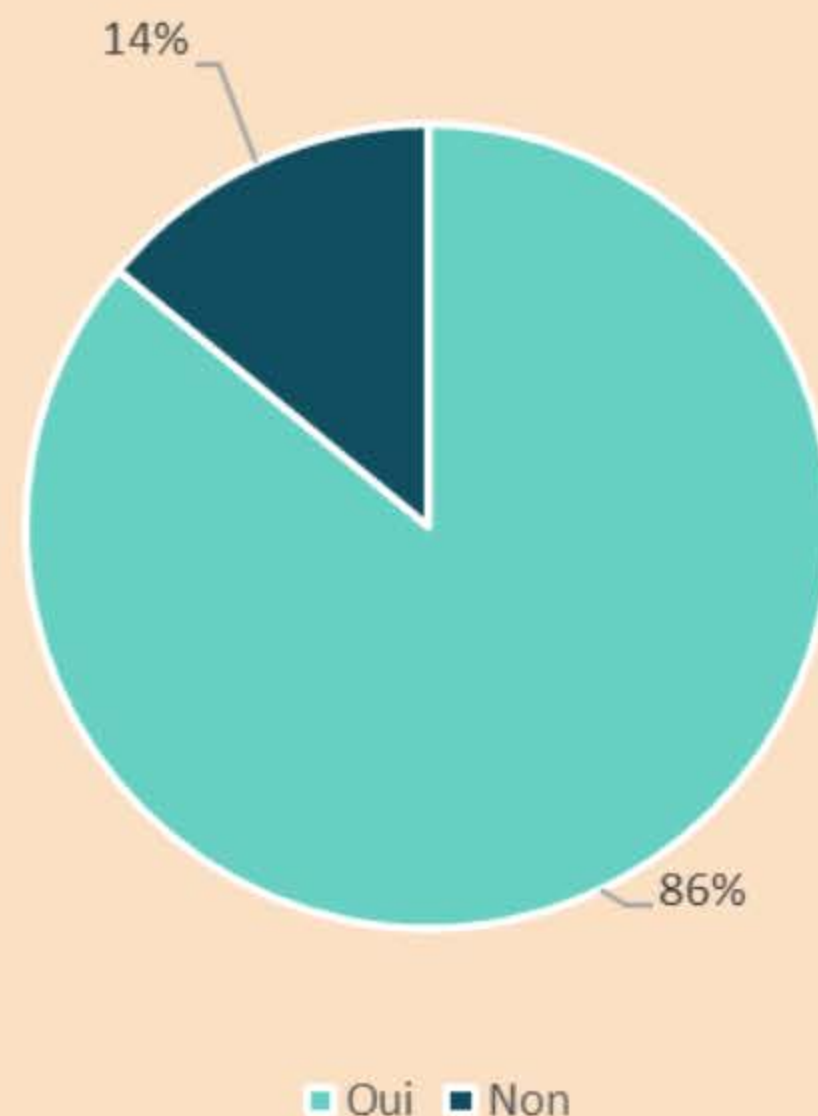
L'article 22.2 de la convention collective des salariés portés prévoit la possibilité de verser aux salariés portés en intermission une allocation prospection mensuelle égale à une journée de travail, payée sur la base du salaire conventionnel. En 2024, près de 40 % des EPS interrogées dans le cadre du questionnaire du rapport de branche déclarent avoir déjà versé l'allocation prospection prévue par l'article 22.2.



Dialogue social

86 % des répondants adhèrent à une organisation patronale

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



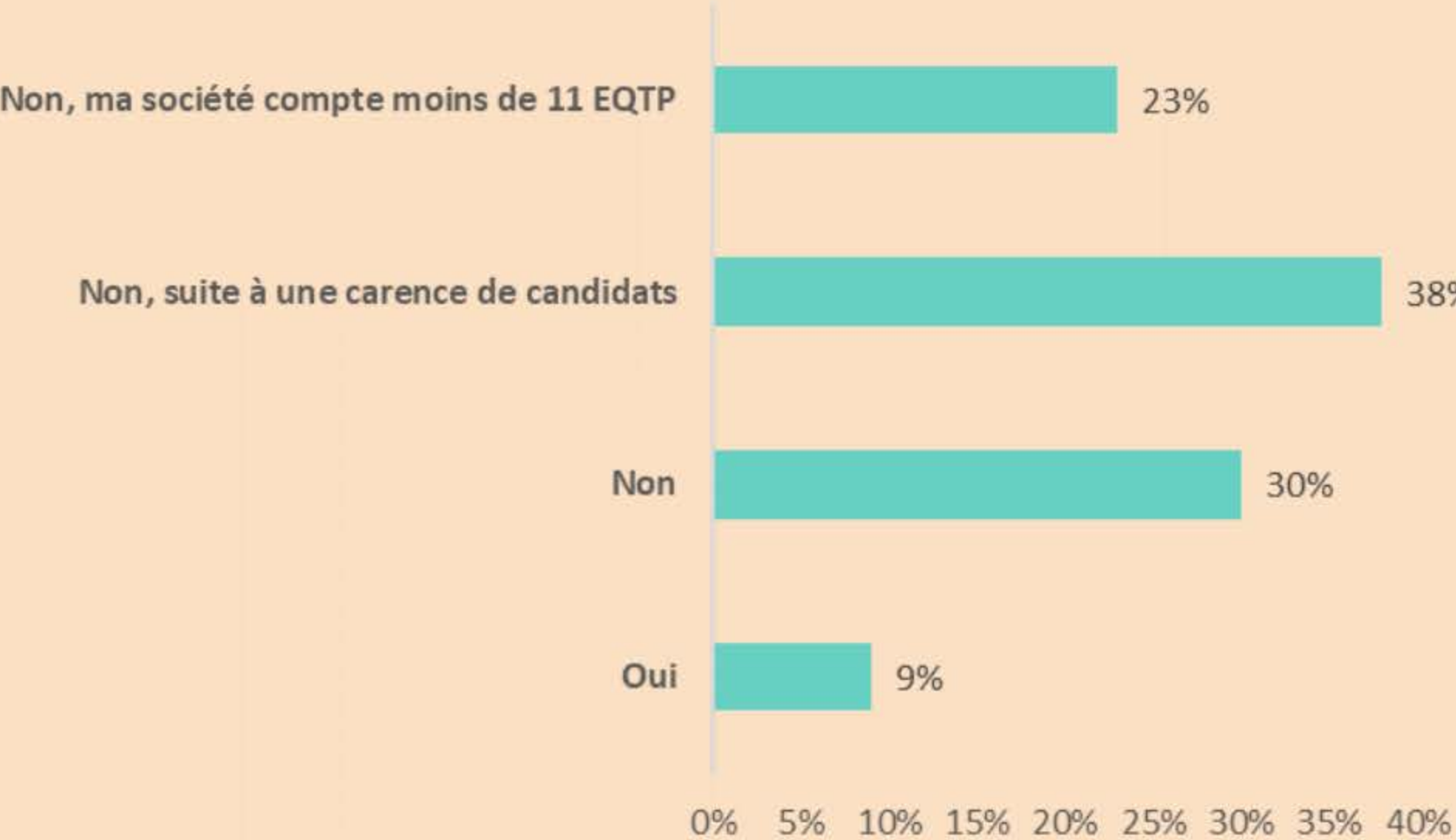
86 % des EPS ayant répondu au questionnaire déclarent adhérer à une organisation patronale.

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.

Parmi les EPS qui adhèrent à une organisation patronale, 80 % adhèrent au PEPS, 10 % adhèrent à la FEPS et 10 % adhèrent au GAPSE.

Source : questionnaire
rapport de branche 2024

Une présence d'IRP faible dans la branche, notamment du fait d'un manque de candidats



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

Source : questionnaire rapport de branche 2024

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 (38 % des réponses) ou d'un effectif en dessous du seuil de 11 EQTP (23 % des réponses). Parmi les répondants au questionnaire, deux EPS ont signé un accord d'entreprise en 2023 (télétravail et NAO).



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

La question de la déduction des frais professionnels liés à l'activité des salariés portés reste le principal sujet à traiter pour de nombreuses entreprises de portage.

L'élargissement du portage

Baisse du minimum conventionnel, élargissement des cas de recours, de nombreuses EPS souhaitent un élargissement du secteur

La transparence des frais de gestion

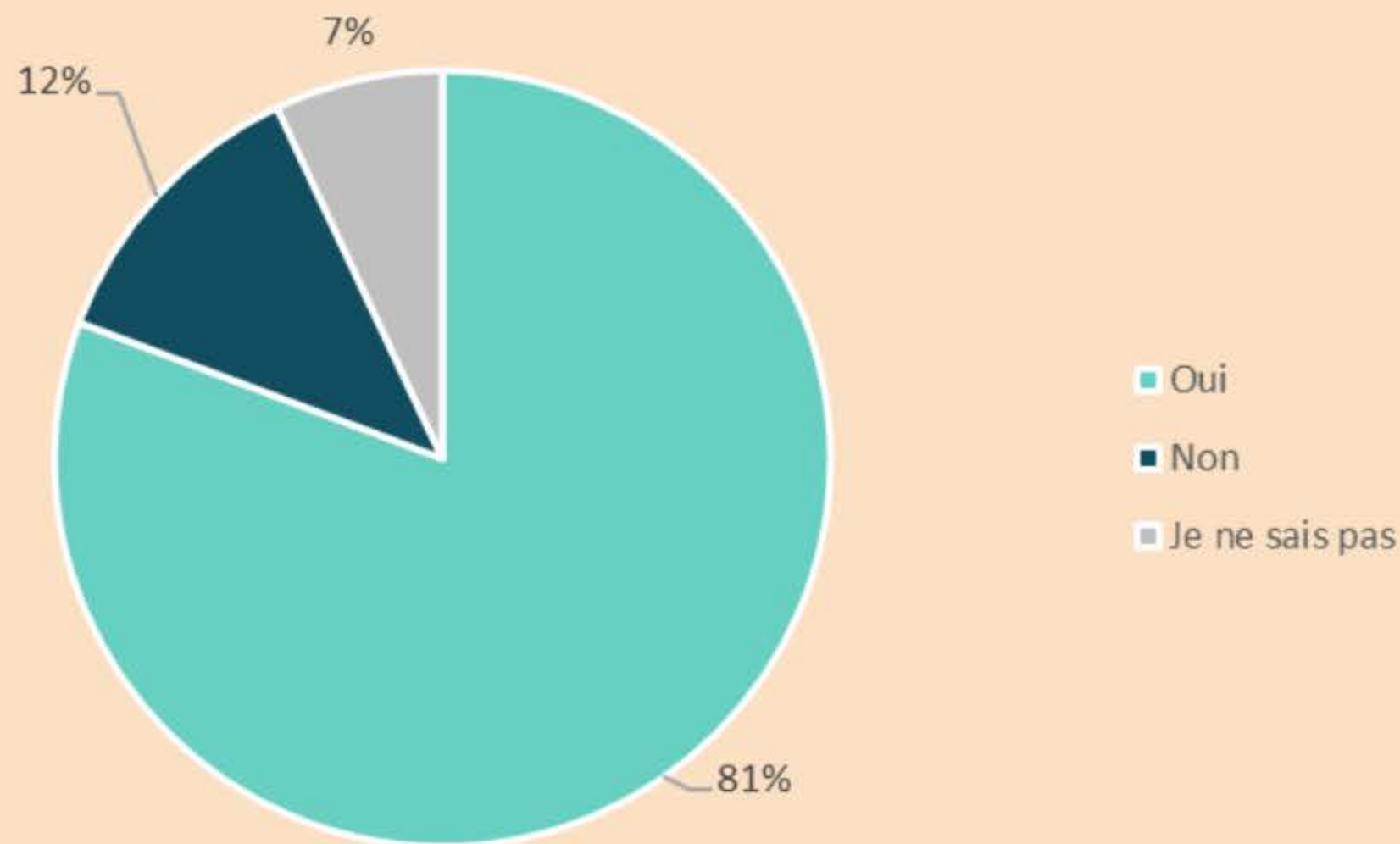
La transparence des frais de gestion et autres frais est également citée comme un thème à aborder dans la branche.



Bilan et prospective

81 % des répondants pensent que les entreprises clientes sont plus au fait du portage 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)

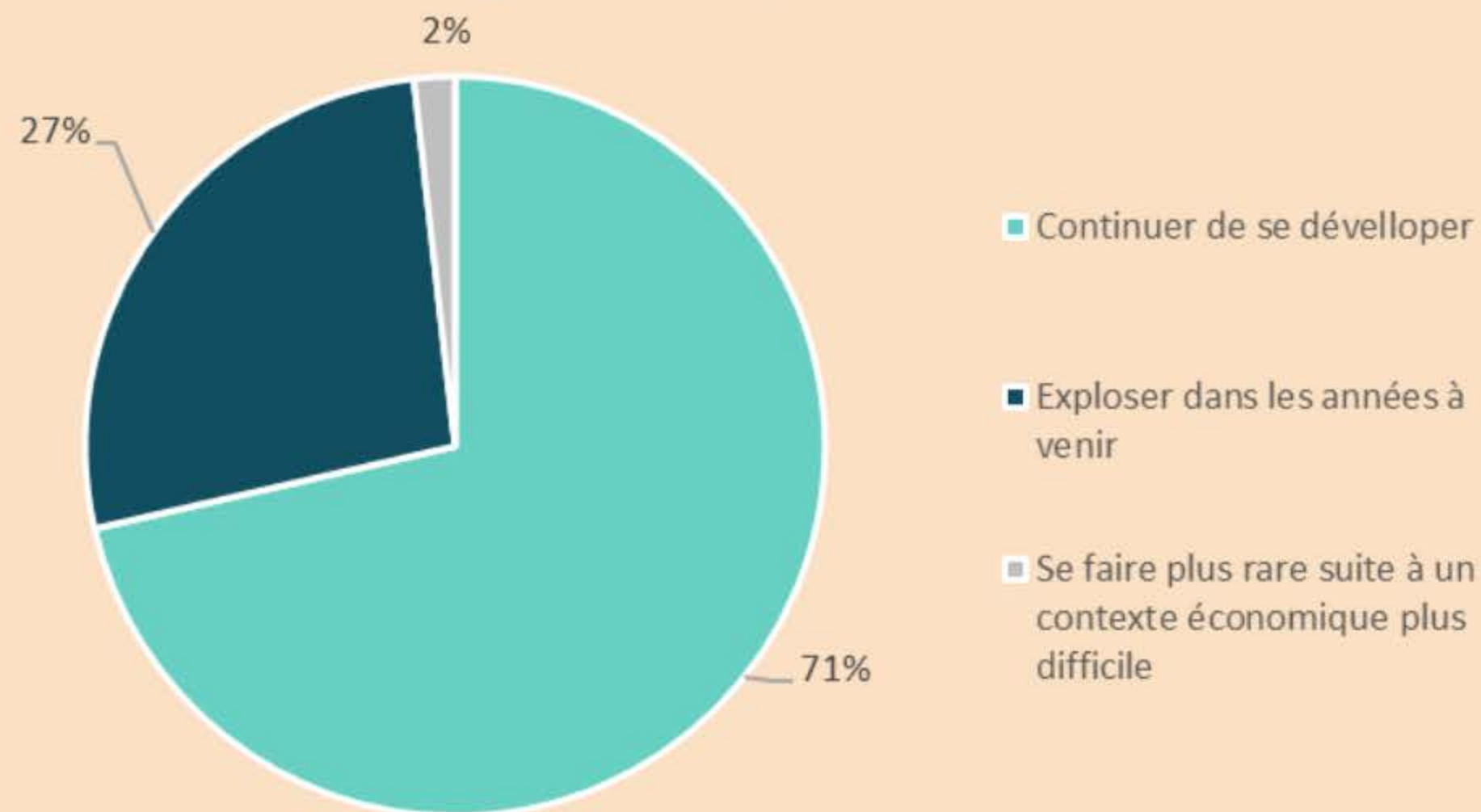


Source : questionnaire rapport de branche 2024

81 % 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 optimistes pour le développement du portage salarial

Proportion des EPS ayant répondu une des trois réponses à cette question de prospective (selon vous, le portage va ...)
(questionnaire)



Source : questionnaire rapport de branche 2024

70 % des EPS ayant répondu au questionnaire du rapport de branche 2024 pensent que le portage salarial va continuer de se démocratiser. 27 % pensent même que le portage va exploser dans les années à venir. Par ailleurs, 72 % des EPS déclarent avoir été directement contacté par une entreprise cliente en 2023 pour répondre à un besoin de compétences confirmant ainsi le virage BtoB pris par le secteur.