

Rapport de branche du portage salarial 2019



La Faabrick Cherdet

Cabinet de conseil spécialisé sur les
formes alternatives d'activité

SOMMAIRE



03

PREAMBULE

05

MÉTHODOLOGIE

07

**PRÉSENTATION
DES RÉSULTATS**

07

PROFIL DES ENTREPRISES DE
PORTAGE SALARIAL

12

EFFECTIFS DE LA BRANCHE

15

PROFIL DES SALARIÉS DES EPS

23

DONNÉES ÉCONOMIQUES

29

SERVICES ET ACCOMPAGNEMENT

32

DIALOGUE SOCIAL

35

MODES DE RUPTURE ET
INTERMISSION

37

THÈMES PRIORITAIRES À TRAITER
DANS LA BRANCHE

PRÉAMBULE

Né au milieu des années 1980 pour répondre aux besoins de seniors désireux de retrouver une activité, **le portage salarial a connu un développement légal et conventionnel tardif** (loi du 25 juin 2008, ordonnance du 2 avril 2015 et création d'une convention collective de branche le 22 mars 2017).

Depuis l'extension de la convention collective des salariés portés (28 avril 2017), **le portage salarial est une branche d'activité à part entière**. En forte croissance, cette forme d'emploi hybride est désormais reconnue sur le marché de l'emploi en France.

Les partenaires sociaux ont fait le choix de doter rapidement la branche d'un panorama statistique détaillé de son secteur. **C'est l'objectif principal de ce premier rapport de branche du portage salarial : fournir des informations statistiques fiables** qui permettent de dresser un portrait fidèle de cette branche nouvellement constituée.

Ce rapport a vocation à servir d'appui au pilotage de la branche. Il vise également à améliorer la visibilité et la notoriété du portage salarial en permettant aux acteurs de la branche de communiquer largement les éléments clés du secteur auprès des pouvoirs publics bien sûr, mais aussi des entreprises qui peuvent avoir recours à cette forme d'emploi et bien évidemment auprès des personnes souhaitant tester leur activité grâce à ce statut innovant.

Ce premier rapport de branche a été diligenté par les partenaires sociaux de la branche. La maîtrise d'ouvrage a été confié à Opcalia et la réalisation à La Faabrick Cherdet, cabinet de conseil spécialisé sur les formes alternatives d'activité.

1980's : création du portage salarial en France

2006 : création de l'OPPS

Loi du 25 juin 2008 : première définition du portage

Ordonnance du 2 avril 2015 : définition du cadre légal de base du portage

2017 : signature et extension de la convention collective du portage salarial

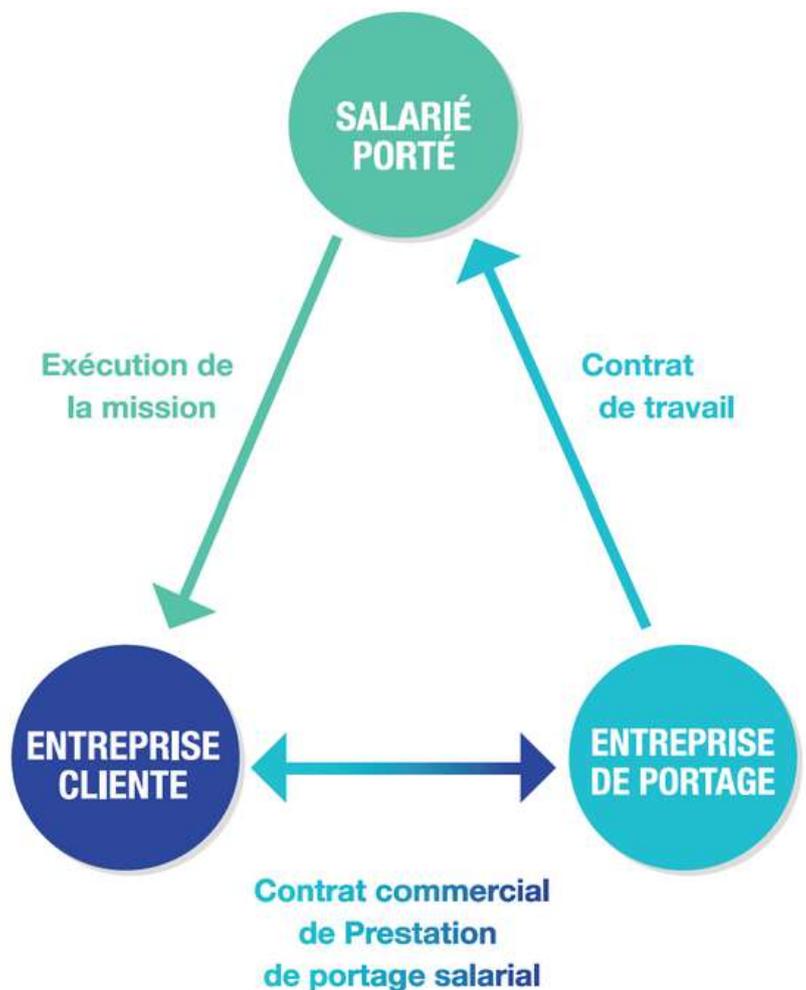
Le portage salarial, qu'est ce que c'est ?

Le portage salarial est une **forme d'emploi atypique et hybride** qui conjugue l'autonomie et la **souplesse du travail indépendant** avec les avantages et la **protection du statut de salarié**.

Il consiste pour un salarié porté à rechercher et à négocier lui-même des missions auprès d'entreprises clientes.

Celui-ci s'adresse ensuite à une entreprise de portage salarial avec laquelle il signe un contrat de travail (en CDI ou en CDD). Il devient de ce fait salarié et bénéficie de la protection sociale de ce statut. En contrepartie, il verse une partie de son chiffre d'affaires à l'entreprise de portage sous la forme de frais de gestion (rémunération de l'entreprise de portage).

La société de portage salarial est liée à l'entreprise cliente par un contrat commercial, qui s'appuie sur les éléments transmis par le salarié porté. Elle s'occupe également de la facturation de la mission auprès de l'entreprise cliente et libère le salarié porté des diverses contraintes administratives.



MÉTHODOLOGIE

Notre approche consiste à combiner **deux sources de données** pour construire le rapport de branche.

- Des **données issues de l'administration publique** : Déclarations Annuelles des Données Sociales (DADS) 2015 et 2016 ;
- Des **données issues d'un questionnaire** transmis aux entreprises du secteur.

L'appel aux données de l'administration publique répondait à un double objectif : **obtenir des données fiables**, élément essentiel pour une branche nouvellement créée et **assurer un meilleur taux de réponse** auprès des entreprises de portage salarial, en raccourcissant le questionnaire.

Les entreprises de portage salarial sont regroupées sous plusieurs codes NAF (code d'identification de l'activité d'une entreprise). Il n'était donc pas possible d'obtenir des données agrégées du secteur en open data sur le site de l'INSEE.

Nous avons donc 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 annuelles des données sociales unifiées (DADS-U) des entreprises de portage salarial.

Ce produit sur mesure a été réalisé à partir d'une liste d'entreprises de portage salarial fournie par Opcalia (281 entreprises). Cette liste a également servi de base pour l'envoi du questionnaire.

Afin de faciliter la lecture des résultats, nous utiliserons **deux codes couleur différents en fonction de la source des données** (INSEE ou questionnaire).

Ces deux sources de données ont des temporalités différentes. Les données de l'INSEE concernent les années **2015** et **2016** alors que les résultats de l'enquête portent essentiellement sur **2018**.

Nota Bene : La base de données DADS 2016 est disponible depuis le mois de Juillet 2019. Il s'agit des dernières données disponibles au moment de la réalisation du rapport.

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.

FICHER ENTREPRISES DE PORTAGE SALARIAL OPCALIA

DONNÉES INSEE

PRÉFIGURATION DE LA COMMANDE INSEE

- Définition des indicateurs pertinents et des variables de croisement

ENVOI D'UNE LISTE DE SIREN EXTRAIT DU FICHER OPCALIA A L'INSEE

TRAITEMENT DES DONNÉES INSEE

QUESTIONNAIRE

RETRAITEMENT DU FICHER OPCALIA

- Ajout d'une vingtaine d'entreprises de portage
- Vérification et modification des coordonnées (une cinquantaine d'entreprises)

ENVOI DU QUESTIONNAIRE AUX ENTREPRISES

ACCOMPAGNEMENT ET RELANCE

TRAITEMENT DES RÉPONSES

RÉALISATION DU RAPPORT DE BRANCHE

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.

PROFIL DES ENTREPRISES DE PORTAGE SALARIAL

Le portage salarial s'est fortement transformé ces dernières années. L'encadrement du secteur et l'attrait croissant pour cette forme alternative d'activité ont encouragé l'arrivée de nouveaux acteurs.

Nous estimons aujourd'hui à **plus de 300 le nombre d'entreprises de portage présentes sur le territoire français.**

Sur le fichier entreprises transmis par Opcalia (281 entreprises répertoriées), 225 entreprises sont considérées comme actives en 2015 selon les données de l'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). Elles sont 234 en 2016.

S'il faudra attendre encore un peu pour évaluer l'impact exact de la création de la convention collective sur le nombre d'entreprises, on peut donc d'ors et déjà estimer que le rythme des créations semble s'être accru ces trois dernières années.

DONNÉES INSEE

225 entreprises actives en 2015

234 entreprises actives en 2016

QUESTIONNAIRE

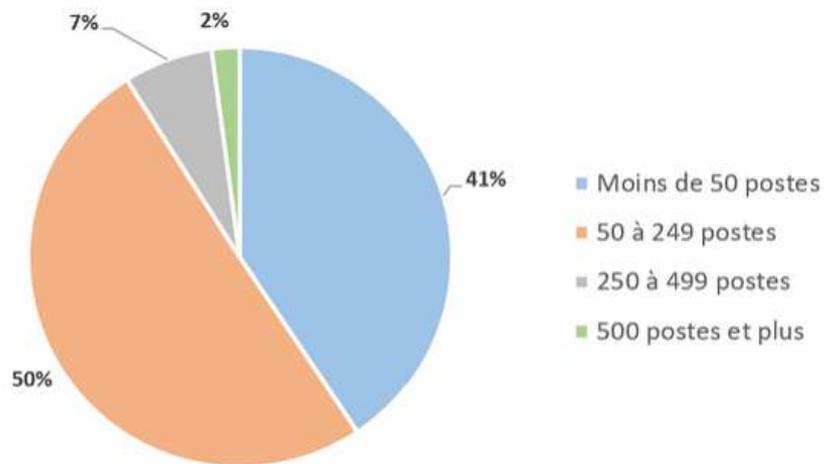
Collecte des données de
151 entreprises

Un taux de réponse de plus de 50 %

UN SECTEUR COMPOSÉ ESSENTIELLEMENT DE PME

Répartition des entreprises selon leur taille

En 2016, **91 %** des entreprises du secteur comptabilisent moins de 250 salariés portés.

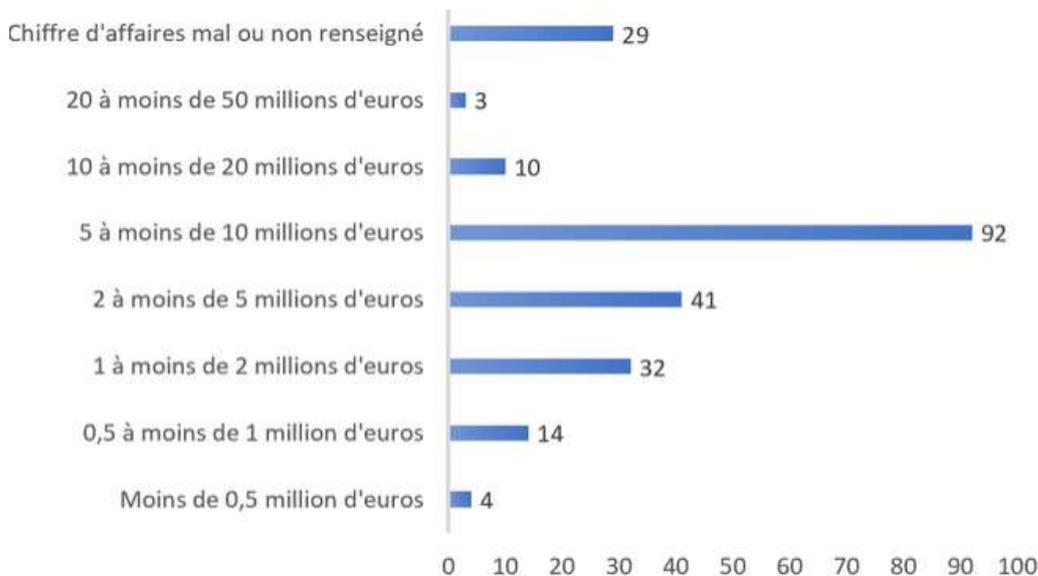


Source : DADS 2016

1 : Petites et moyennes entreprises

LA PLUPART DES ENTREPRISES DE PORTAGE RÉALISENT UN CHIFFRE D'AFFAIRES DE MOINS DE 10 MILLIONS D'EUROS

Répartition des entreprises selon la tranche de chiffre d'affaires



En 2015, **73 %** des entreprises du secteur réalisent un chiffre d'affaires compris entre 1 et 10 millions d'euros.

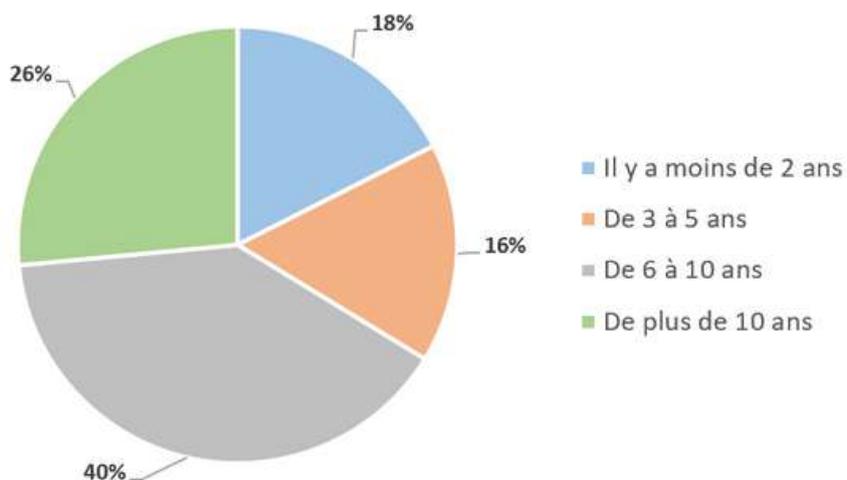
Source : DADS 2015. Les données INSEE pour l'année 2016 n'étaient pas disponibles lors de la réalisation du rapport.

EN 2016, 82 % DES ENTREPRISES DE PORTAGE AVAIENT PLUS DE 2 ANS D'ANCIENNETÉ

Répartition des entreprises selon leur date de création

Les données DADS 2016 nous permettent de connaître la répartition des entreprises suivant leur date de création.

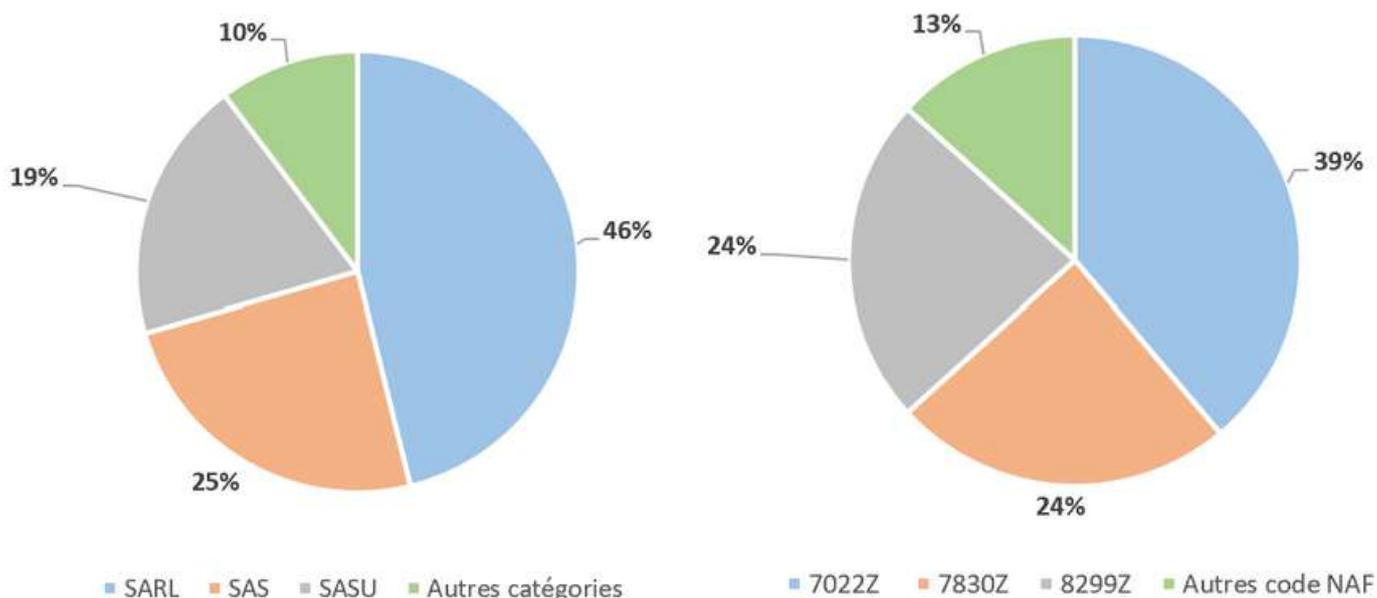
82 % des entreprises de portage avaient été créées il y a plus de 2 ans en 2016.



Source : DADS 2016

L'ENTREPRISE DE PORTAGE LA PLUS RÉPANDUE ? UNE SARL EN CONSEIL POUR LES AFFAIRES ET AUTRES CONSEILS DE GESTION

Répartition des entreprises selon catégorie juridique et leur code NAF



Source : DADS 2016

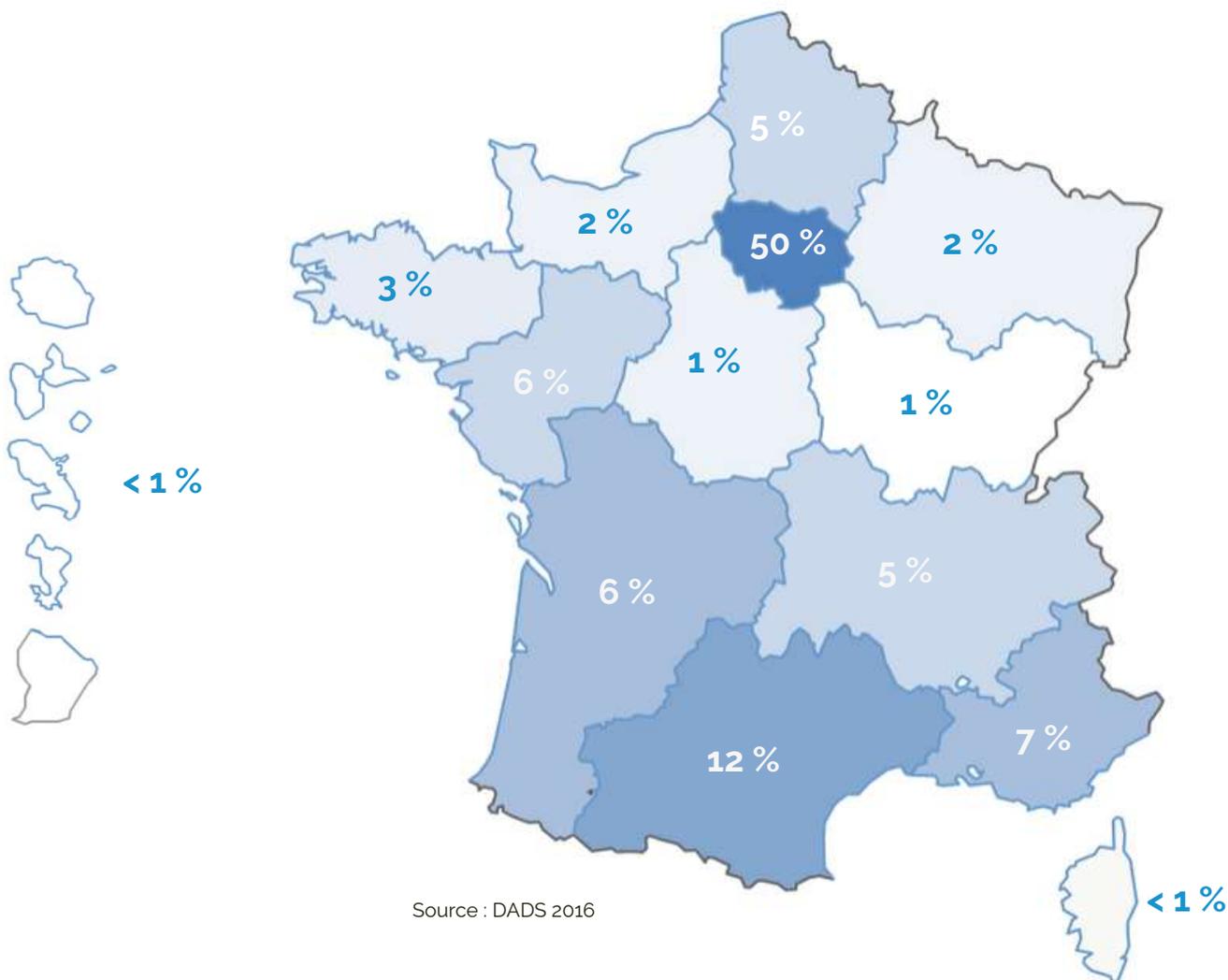
7022Z : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion

7830Z : Autre mise à disposition de ressources humaines

8299Z : Autres activités de soutien aux entreprises

LA MOITIÉ DES ENTREPRISES DE PORTAGE SONT DOMICILIÉES EN ILE-DE-FRANCE

Répartition des entreprises de portage selon leur région de domiciliation



Comme attendu, l'Ile-de-France, qui représente plus de 30 % de la richesse produite en France, arrive en tête des régions de domiciliation des entreprises de portage salarial en 2016. Suivent sur le podium la région Occitanie et la région Provence-Alpes-Côte d'Azur.

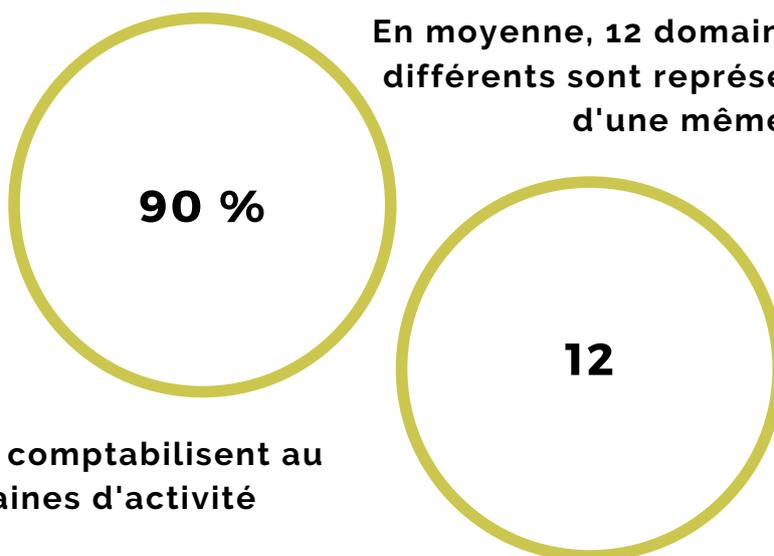


LA MAJORITÉ DES ENTREPRISES DE PORTAGE SALARIAL SONT GÉNÉRALISTES

Le questionnaire que nous avons réalisé, en plus des données obtenus auprès de l'INSEE, a permis de récolter des informations complémentaires sur les entreprises du secteur. Nous avons ainsi pu obtenir des éléments sur les principaux domaines d'activité exercés par leurs salariés portés (à travers un choix de 21 domaines)

Les réponses nous permettent de mettre en lumière les domaines d'activité les plus représentés dans le portage salarial (cf. profil des salariés portés pages 17 et 18) mais elles nous ont également permis de constater la **faible proportion d'entreprises spécialisées uniquement dans certains domaines.**

A quelques rares exceptions près (métiers du bien être, prestations informatiques), les entreprises de portage salarial sont des entreprises généralistes où cohabite une grande diversité de profils.



En moyenne, **12 domaines d'activité différents** sont représentés au sein d'une même entreprise.

90 % des EPS comptabilisent au moins 3 domaines d'activité différents

EFFECTIFS DE LA BRANCHE

Nous faisons principalement appel aux données issues de la statistique publique pour connaître le nombre de salariés des entreprises de la branche.

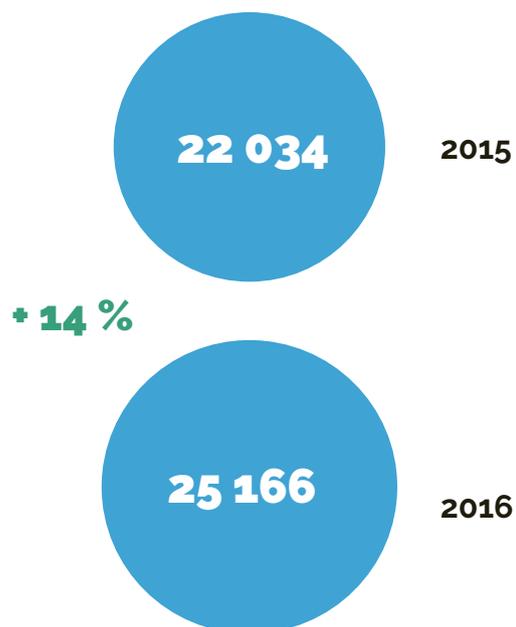
Remarque générale : les données des DADS ne permettant pas de distinguer les salariés portés des salariés permanents des EPS, les données présentées concernent donc les salariés des EPS (portés et permanents). Toutefois, compte tenu de la proportion de salariés permanents et du choix de certaines EPS (les salariés permanents sont parfois hébergés au sein de structures distinctes et donc non comptabilisés ici), nous estimons que le nombre de salariés portés est très proche du nombre des salariés des EPS de la branche.

25 166 SALARIÉS DES ENTREPRISES DE PORTAGE EN 2016

En 2016, on dénombre 25 166 salariés des entreprises de portage salarial.

On constate une forte progression du nombre de salariés des entreprises de la branche entre 2015 et 2016.

Si le secteur connaît une progression similaire en 2017 et 2018, **près de 32 800 personnes devraient être salariées d'une entreprise de portage en 2018.**



Source : DADS 2015 et 2016

15 675 SALARIÉS PORTÉS CONCERNÉS PAR LES RÉPONSES AU QUESTIONNAIRE

Nous avons collecté **74 réponses** au questionnaire. Cela correspond à **151 entreprises** répondantes (un groupe peut correspondre à plusieurs entreprises de portage) soit à peu près 50 % du secteur.

Ces entreprises ont déclaré un effectif total de **15 675 salariés portés en 2018**. Ces résultats sont cohérents avec nos projections pour 2018., les réponses au questionnaire représentant donc environ 50 % des salariés de la branche.

UN EFFECTIF PERMANENT PROCHE DE 1 000 PERSONNES

Le questionnaire nous a permis d'interroger les entreprises de portage sur le nombre de salariés permanents au sein de leur structure.

Ces entreprises ont déclaré un effectif total de 530 salariés permanents. Compte tenu des projections exposées plus haut, **nous estimons l'effectif permanent à près de 1 000 personnes dans la branche en 2018.**

6 559 ETP EN 2016 DANS LA BRANCHE

2015

6 453

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 (ETP) sur l'année.

2016

6 559

En 2016, les salariés des entreprises de portage salarial représentent 6 559 équivalent temps plein.

Source : DADS 2015 et 2016

MOYENNE ET MEDIANE DU SECTEUR

En 2016, on compte en moyenne 108 salariés par entreprise de portage. On constate que la progression du nombre total de salariés des entreprises de la branche entre 2015 et 2016 est dû aux créations d'entreprises mais également à la hausse du nombre moyen de salariés par entreprise.

En 2016, l'effectif médian par entreprise de la branche est de 191. Concrètement cela veut dire que 50 % des entreprises de portage salarial compte moins de 191 salariés.

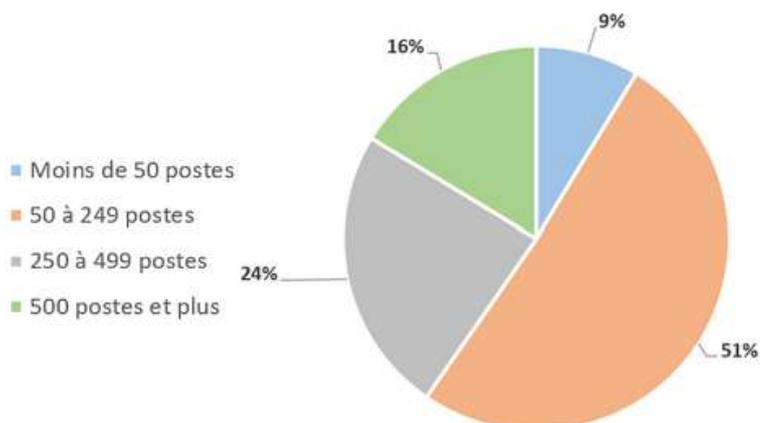
ANNÉE	MOYENNE	MÉDIANE
2015	98	194
2016	108	191

Source : DADS 2015 et 2016

UNE FORTE DISPERSION DES SALARIÉS DES EPS ?

Les données des DADS 2016 nous permettent de connaître la répartition des salariés des entreprises de portage salarial (EPS) suivant la taille de l'entreprise.

Répartition des salariés des EPS selon la taille d'entreprise (DADS 2016)



En 2016, **60 % des salariés des EPS sont salariés d'une entreprise de moins de 250 salariés.**

Une analyse rapide de ces résultats pourrait nous conduire à la conclusion que les salariés des EPS sont fortement dispersés, les grandes entreprises du secteur représentant seulement 16 % du total.

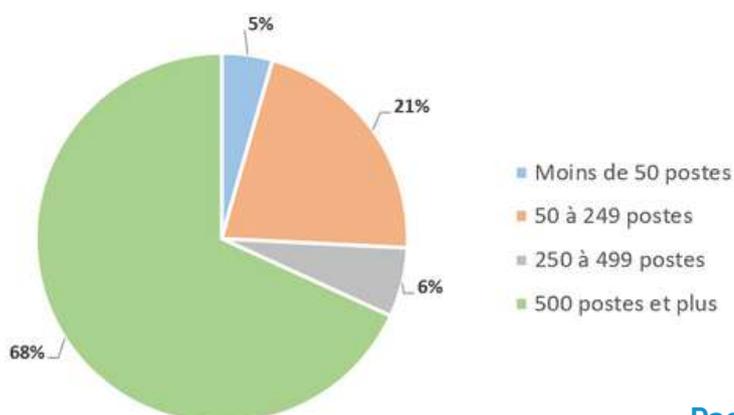
Toutefois, **ces informations ne tiennent pas compte de la notion de groupe.** Or, les leaders du marché font souvent le choix de fonctionner avec plusieurs entreprises de portage salarial sous une même marque ombrelle, celle du groupe.

Nous avons donc introduit la notion de groupe dans le questionnaire envoyé aux entreprises de portage.

DES RÉSULTATS TRÈS DIFFÉRENTS EN INTRODUISANT LA NOTION DE GROUPE

Répartition des salariés portés selon la taille d'entreprise ou de groupe (Questionnaire)

Les groupes et entreprises de plus de 500 salariés portés comptabilisent 68 % du total. On monte même à 74 % du total si on prend en compte les groupes et entreprises de plus de 250 salariés portés.



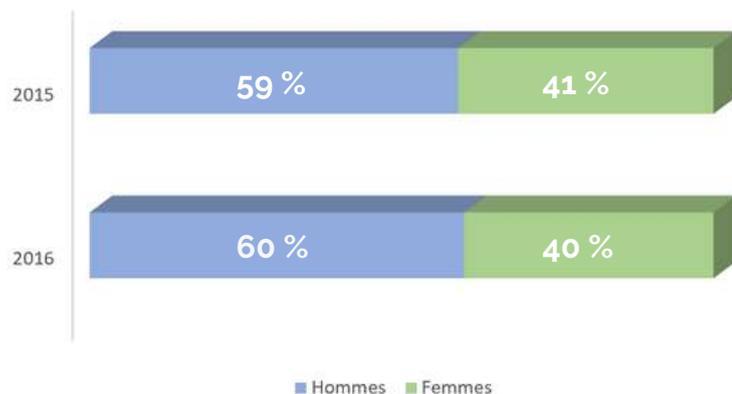
PROFIL DES SALARIÉS DES EPS

La plupart des informations de cette partie provient des DADS 2015 et 2016. Les données sont donc antérieures à la création de la convention collective des salariés portés.

60 % D'HOMMES ET 40 % DE FEMMES

En 2016, **60 % des salariés des EPS sont des hommes et 40 % sont des femmes.**

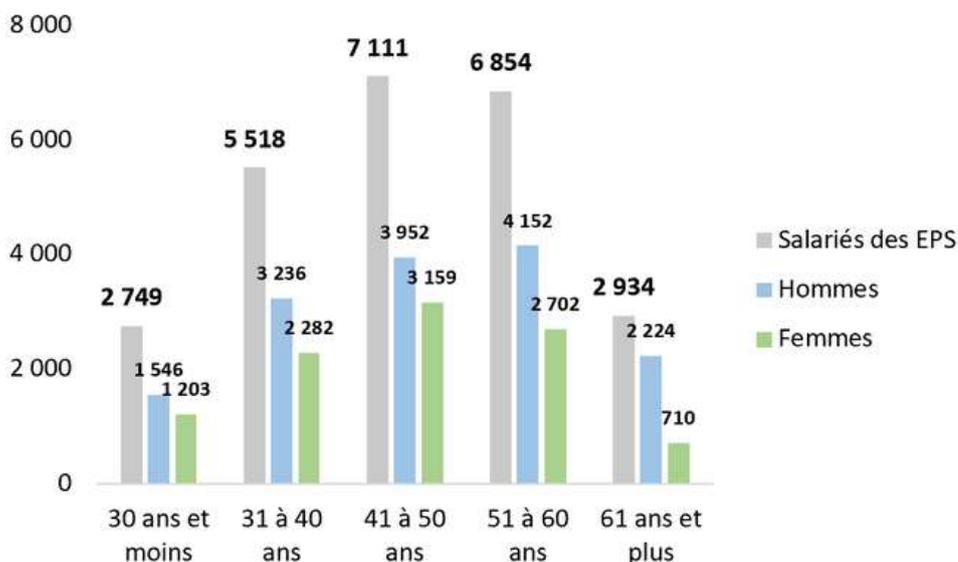
Cette proportion est relativement stable entre 2015 et 2016, puisque les hommes représentaient 59 % du total des salariés des EPS en 2015.



Source : DADS 2015 et 2016

46 ANS : L'ÂGE MOYEN DES SALARIÉS DES EPS

Répartition des salariés des EPS selon l'âge



Source : DADS 2016

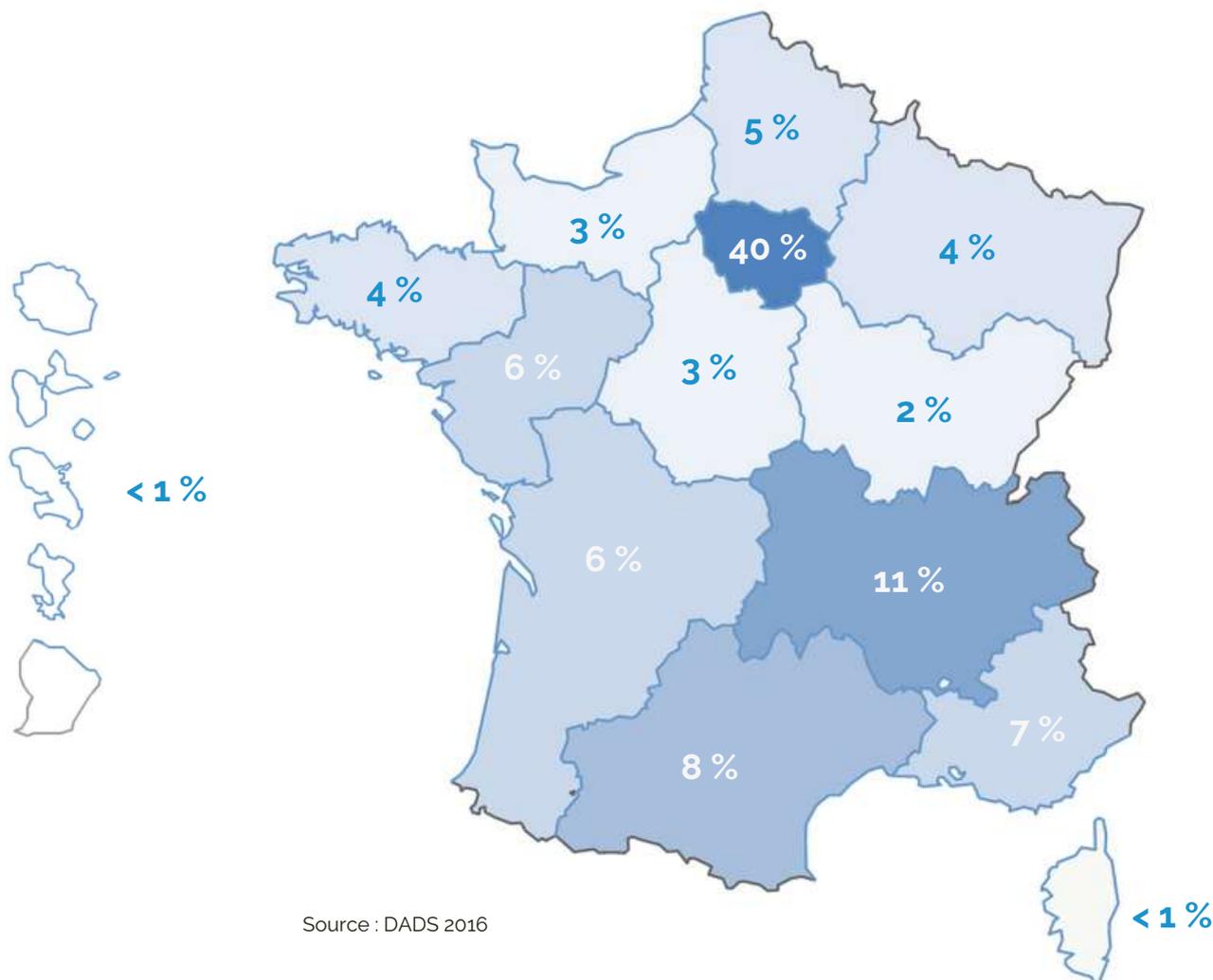
En 2016, l'âge moyen des salariés des EPS est de 46 ans (47 ans pour les hommes et 45 ans pour les femmes).

67 % des salariés des EPS ont plus de 40 ans.

Le portage salarial séduit également les jeunes actifs puisque 2 749 salariés des EPS ont moins de 30 ans en 2016, soit 11 % du total.

60 % DES SALARIÉS DES EPS RÉSIDENT EN DEHORS DE L'ÎLE-DE-FRANCE

Répartition des salariés des EPS selon leur région de résidence



Comme attendu, l'Ile-de-France, qui représente plus de 30 % de la richesse produite en France, arrive en tête des régions de résidence des salariés des EPS en 2016. Suivent sur le podium la région Auvergne-Rhône-Alpes et la région Occitanie.



QUELS SONT LES DOMAINES D'ACTIVITÉ LES PLUS REPRÉSENTÉS CHEZ LES SALARIÉS PORTÉS ?

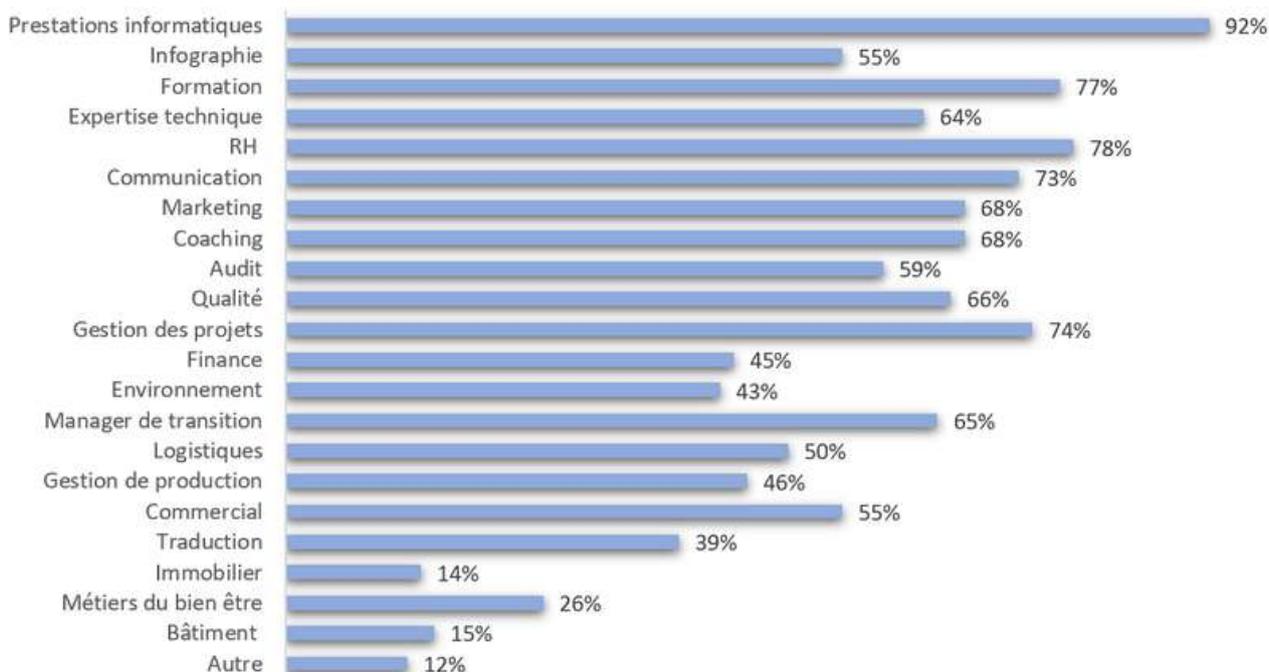
Les salariés portés exercent leur métier dans de multiples domaines d'activité. C'est en partie ce caractère transversal du portage salarial qui a permis de créer une convention collective spécifique pour les salariés portés.

Nous avons cherché à savoir si certains domaines d'activité étaient plus représentés que d'autres au sein du secteur. Nous avons donc demandé aux entreprises de la branche de nous indiquer dans quels domaines leurs salariés portés exerçaient leur activité (21 propositions de domaines d'activité et la possibilité de citer des domaines non présents dans la liste).

92 % des entreprises interrogées déclarent qu'au moins un de leur salarié porté exerce son métier dans le domaine d'activité de la prestation informatique.

C'est 14 points de plus que le domaine des ressources humaines et 15 points de plus que celui de la formation, qui complète le podium des activités les plus fréquemment représentées dans les entreprises de portage ayant répondu au questionnaire.

Proportion des domaines d'activité représentés au sein des entreprises interrogées



Source : questionnaire

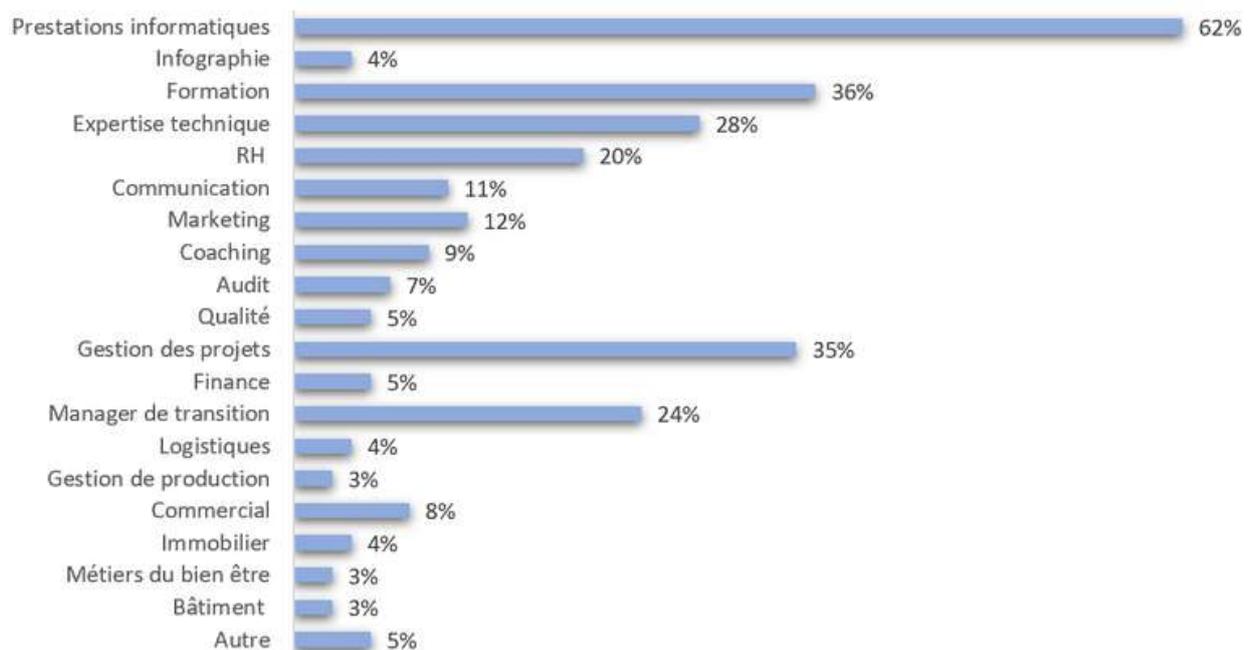
Note de lecture : la prestation informatique est représentée dans 92 % des entreprises interrogées, autrement dit, 92 % des entreprises interrogées comptabilisent au moins un salarié porté qui exerce un métier dans le domaine de la prestation informatique.

Un domaine d'activité peut être exercé dans la plupart des entreprises de portage sans représenter pour autant une part importante des métiers exercés par leurs salariés portés. Nous avons donc voulu compléter notre analyse en demandant aux entreprises interrogées de citer les 3 principaux domaines les plus présents au sein de leur structure.

Là encore, le domaine de la prestation informatique se détache assez nettement dans les réponses des entreprises de portage interrogées.

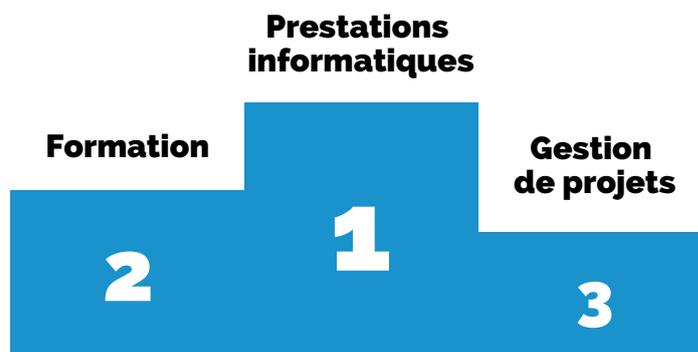
62 % des entreprises interrogées placent la prestation informatique parmi le top 3 activités exercées par leurs salariés portés.

TOP 3 des domaines d'activité les plus représentés



Source : questionnaire

Note de lecture : 62 % des entreprises interrogées citent le domaine des prestations informatiques parmi le top 3 des domaines d'activité représentés au sein de leur structure.



EN 2016, 72 % DES SALARIÉS DES EPS SONT CADRES

Historiquement, le portage salarial est étroitement lié au statut cadre. L'accord collectif du 24 juin 2010, étendu le 24 mai 2013, réservait ainsi l'accès au portage salarial aux cadres.

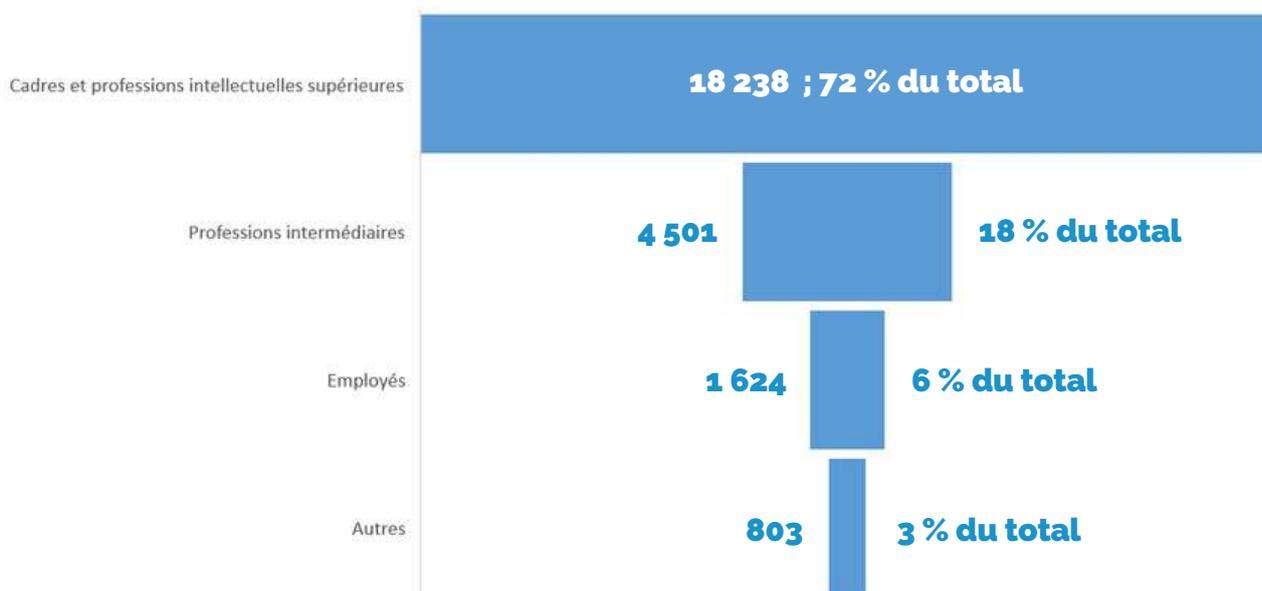
Les données issues des DADS 2016 nous permettent désormais de connaître la répartition des salariés des EPS suivant leur profession et catégorie socioprofessionnelle (PCS, nomenclature INSEE), l'occasion de faire un point sur la situation du secteur.

Les données étant antérieures à la création de la convention collective des salariés portés, le Chapitre V ne s'applique pas encore : " Au regard de la condition d'expertise, le salarié porté relève des catégories technicien – agent de maîtrise ou cadre".

En 2016, les cadres et professions intellectuelles représentent la grande majorité des salariés des EPS de la branche avec 72 % du total. Viennent ensuite les professions intermédiaires avec 18 %. Les employés sont moins présents avec 6 % du total.

La proportion de cadres et professions intellectuelles est plus importante chez les salariés des EPS hommes que chez les salariées des EPS femmes (75 % contre 68 %). Les femmes sont en revanche plus nombreuses à être salariée d'une profession intermédiaire (23 % contre 15 %).

Répartition des salariés des EPS selon leur PCS



Source : DADS 2016

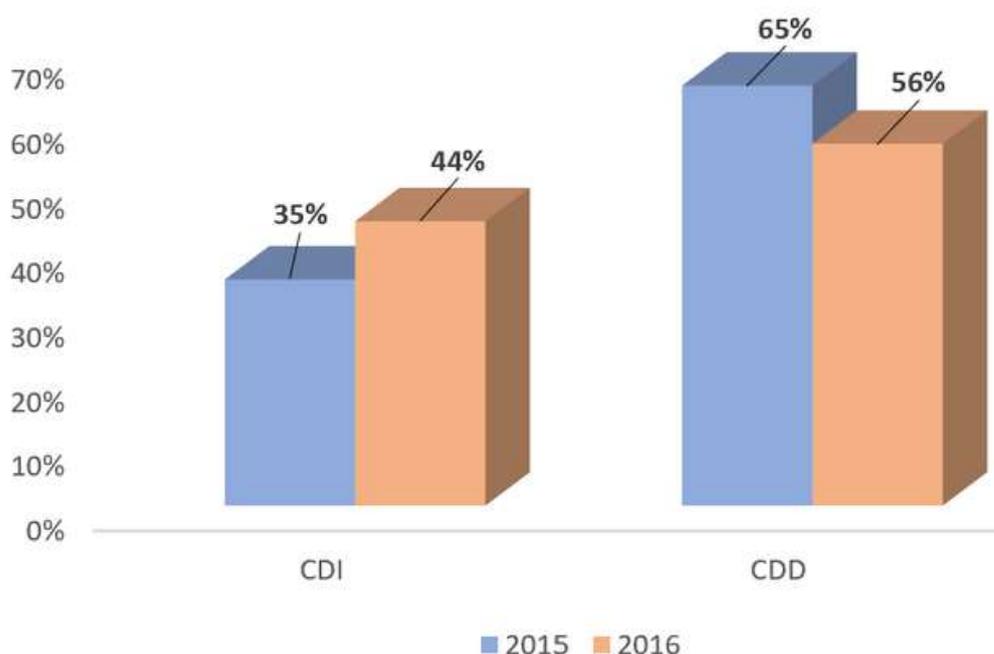
Autres : ouvriers, artisans, commerçants et chefs d'entreprises

EN FORTE HAUSSE, LA PROPORTION DE SALARIÉS DES EPS EN CDI ATTEINT 44 % EN 2016

En 2016, 44 % des salariés des EPS sont en CDI contre 56 % en CDD. La proportion de salariés des EPS en CDI est en forte hausse puisque seul 35 % des salariés des EPS étaient en CDI en 2015.

La promulgation de l'ordonnance n° 2015-380 relative au portage salarial, le 02 avril 2015, a probablement joué un rôle important dans cette progression. En effet, c'est l'ordonnance qui crée le **contrat de travail en portage salarial à durée indéterminée**. Elle acte également le fait qu'une entreprise de portage salarial n'a pas l'obligation de fournir du travail au salarié porté. Autre spécificité de ce CDI en portage salarial, une entreprise de portage n'a pas l'obligation de rémunérer un salarié porté en intermission.

Répartition des salariés des EPS selon le type de contrat (CDI, CDD)



Source : DADS 2015 et 2016

Si la hausse de la part des CDI entre 2015 et 2016 se vérifie chez les hommes et les femmes (+ 9 points chez les hommes et + 8 points chez les femmes), les données DADS 2015 et 2016 mettent en avant une plus forte proportion de CDI chez les hommes que chez les femmes.

En 2016, **47 % des salariés des EPS hommes sont en CDI contre 38 % des femmes.**

SEUL 37 % DES SALARIÉS DES EPS SONT DÉCLARÉS À TEMPS PLEIN EN 2016

Les données des DADS 2016 nous apportent des éléments sur la condition d'emploi des salariés des EPS (nomenclature INSEE). En 2016, **37 % des salariés des EPS étaient déclarés à temps complet** par leur entreprise de portage salarial tandis que 28 % étaient déclarés à temps partiel.

5 % DES SALARIÉS PORTÉS SONT AU FORFAIT JOURS

La convention collective des salariés portés prévoit un minimum de rémunération spécifique pour les salariés portés au forfait jours (85 % du plafond annuel de la sécurité sociale). Elle consacre également un article (article 27) à sa mise en place dans les entreprises de portage.

Nous avons donc ajouté une question spécifique au questionnaire transmis aux entreprises de portage salarial pour évaluer la proportion de salariés au forfait jours dans la branche.

Il ressort des réponses que les salariés portés au forfait jours restent encore assez minoritaires. **Ils représentent 5 % de l'effectif total de la branche.**

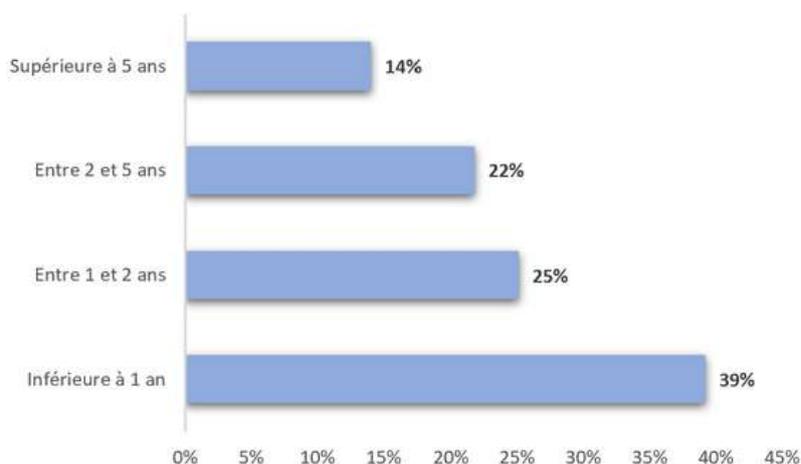
39 % DES SALARIÉS PORTÉS PRÉSENTS DANS LEUR ENTREPRISE DEPUIS MOINS D'UN AN

Répartition des salariés portés suivant leur ancienneté dans l'entreprise de portage

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.

Près de 40 % des salariés portés ont moins d'un an d'ancienneté.

Seuls 14 % des salariés portés ont plus de 5 ans d'ancienneté dans la même structure.



Source : questionnaire

DONNÉES ECONOMIQUES

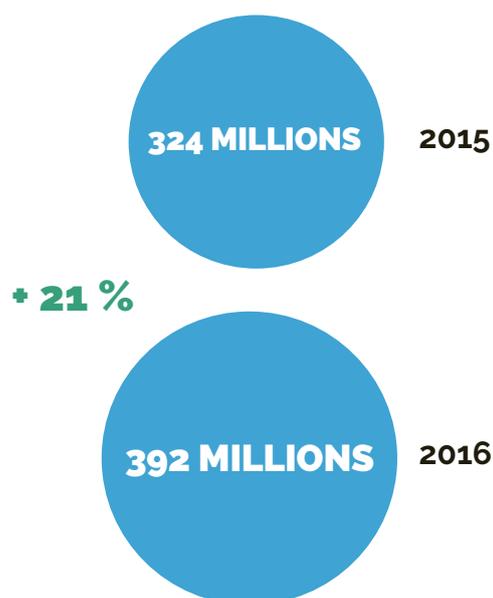
La branche du portage salarial étant relativement jeune, il est primordial d'obtenir des données fiables sur l'activité économique du secteur. Chiffre d'affaires du secteur, rémunération moyenne des salariés des EPS et répartition des salariés suivant leur niveau de rémunération sont autant d'informations qui permettront aux acteurs et aux pouvoirs publics de mieux appréhender cette forme d'emploi hybride.

UNE RÉMUNÉRATION ANNUELLE BRUTE MOYENNE DE 59 760 EUROS, EN ÉQUIVALENT TEMPS PLEIN, EN 2016

Les données des DADS 2015 et 2016 nous permettent de connaître la rémunération brute totale du secteur et donc de calculer la rémunération brute moyenne d'un salarié d'une EPS en équivalent temps plein.

En 2016, la rémunération brute totale versée aux salariés des EPS s'élève à 392 millions d'euros, **en progression de 21 % par rapport à 2015**.

On remarque que la rémunération brute totale croît plus vite que le nombre de salariés des EPS (+ 14 % entre 2015 et 2016).



Source : DADS 2015 et 2016

En divisant la rémunération brute totale versée sur une année N dans le secteur par le nombre de salariés des EPS en équivalent temps plein, on obtient la rémunération annuelle moyenne brute en équivalent temps plein du secteur.



En 2016, **la rémunération brute annuelle en équivalent temps plein atteint 59 765 euros**. Elle progresse de 19 % par rapport à l'année 2015 (50 209 euros en 2015).

Nous l'avons vu précédemment, **un salarié porté est rarement à temps plein sur l'année**. Une même rémunération brute peut donc 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 afin de tenir compte de la diversité de ces situations.

Avant de compléter notre approche en présentant des indicateurs ayant trait à la rémunération annuelle brute (répartition des salariés des EPS suivant leur rémunération annuelle, répartition de la rémunération brute), nous présentons ci-dessous des données sur la durée du temps de travail des salariés des EPS et leur rémunération horaire moyenne.

UN NOMBRE D'HEURES ANNUEL MOYEN RELATIVEMENT PEU ÉLEVÉ

Les données des DADS 2016 nous fournissent le nombre d'heures travaillées annuel moyen par salariés des EPS : 485 heures.

En le ramenant au mois (environ 40 heures par mois), on constate que ce nombre d'heures est relativement peu élevé.

Les données sur la rémunération brute annuelle des salariés présentées ci-après sont donc à remettre en perspective avec ce nombre d'heures relativement peu élevé.

UNE RÉMUNÉRATION BRUTE HORAIRE SUPÉRIEURE À 32 EUROS

En ramenant la rémunération brute annuelle au nombre d'heures travaillées moyen, nous obtenons **la rémunération brute horaire d'un salarié d'une entreprise de portage salariale**.

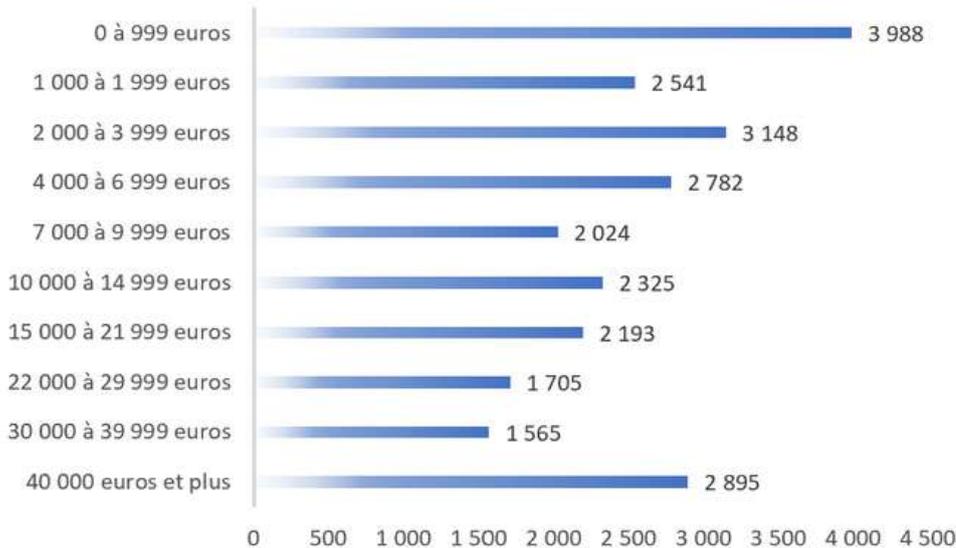
En 2016, elle **est égale à 32,1 euros**.



12 % DES SALARIÉS DES EPS GAGNENT PLUS DE 40 000 EUROS BRUTS EN 2016

Les données des DADS 2016 nous permettent d'obtenir la répartition des salariés des EPS suivant leur rémunération brute annuelle.

Répartition du nombre de salariés des EPS suivant leur rémunération brute

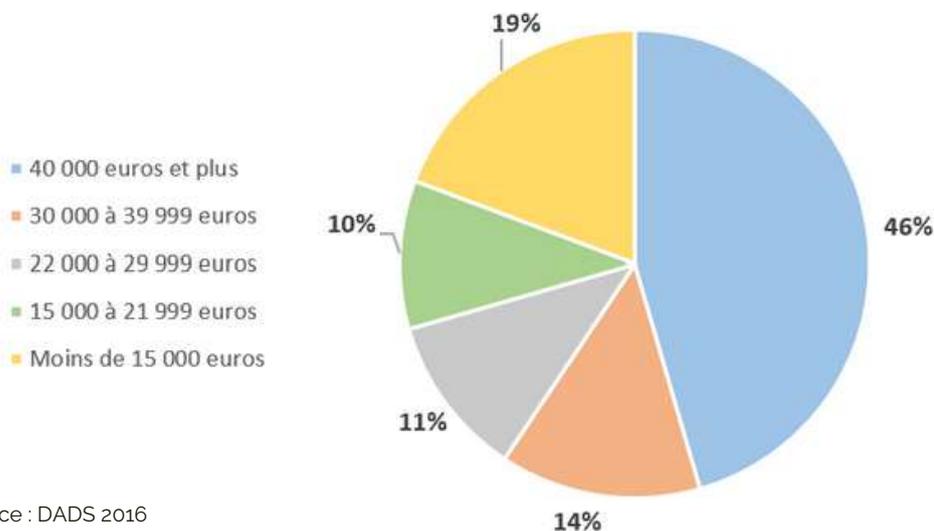


- 58 % des salariés des EPS ont gagné moins de 10 000 euros bruts en 2016 ;
- 12 % des salariés des EPS ont gagné plus de 40 000 euros bruts en 2016.

Source : DADS 2016

S'ils ne représentent que 12 % de l'effectif total de la branche, la rémunération brute des salariés des EPS qui ont gagné plus de 40 000 euros en 2016 atteint 46 % de la rémunération totale de la branche.

Répartition de la rémunération brute de la branche



Source : DADS 2016

UNE FORTE PROGRESSION DU NOMBRE DE SALARIÉS DES EPS AYANT GAGNÉ PLUS DE 40 000 EUROS ENTRE 2015 ET 2016

En comparant la répartition du nombre de salariés des EPS de l'année 2016 avec celle de 2015, on constate que **le nombre de salariés des EPS ayant gagné plus de 40 000 euros bruts sur un an a progressé de 30 %** (2 220 en 2015 contre 2 895 en 2016).

QUEL CHIFFRE D'AFFAIRES POUR LE SECTEUR ?

Les données des DADS 2015 et 2016 ne nous fournissent pas le chiffre d'affaires agrégé du secteur. En effet, seule la tranche de chiffre d'affaires est renseignée par l'entreprise. Pour autant, nous pouvons partir de la rémunération brute de la branche pour obtenir une estimation du chiffre d'affaires du secteur.

HYPOTHÈSES DE DEPART

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

ESTIMATION DU CHIFFRE D'AFFAIRES

Rémunération brute versée par les EPS en 2016 = 392 millions d'euros

Rémunération "super brute" versée par les EPS en 2016 = 569 millions d'euros

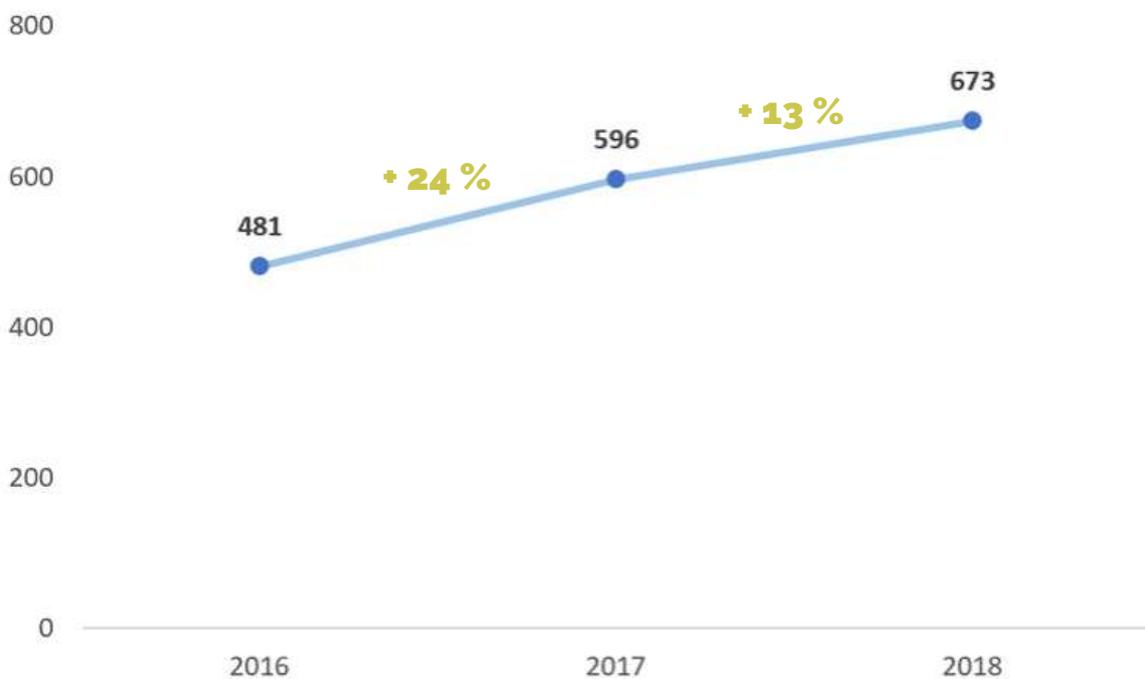
Rémunération "super brute" + enveloppe frais/épargne salariale = 628 millions d'euros

Chiffre d'affaires estimé du secteur en 2016 = 697 millions d'euros

UN CHIFFRE D'AFFAIRES EN FORTE HAUSSE SUR LES DEUX DERNIÈRES ANNÉES POUR LES RÉPONDANTS AU QUESTIONNAIRE

Dans le questionnaire adressé aux entreprises de portage, nous avons intégré une question sur leur chiffre d'affaires de ces trois dernières années. Si les résultats ne nous permettent pas directement de donner une estimation précise du chiffre d'affaires du secteur, ils nous permettent d'estimer la croissance du chiffre d'affaires du secteur ces deux dernières années.

Evolution du chiffre d'affaires des entreprises ayant répondu au questionnaire



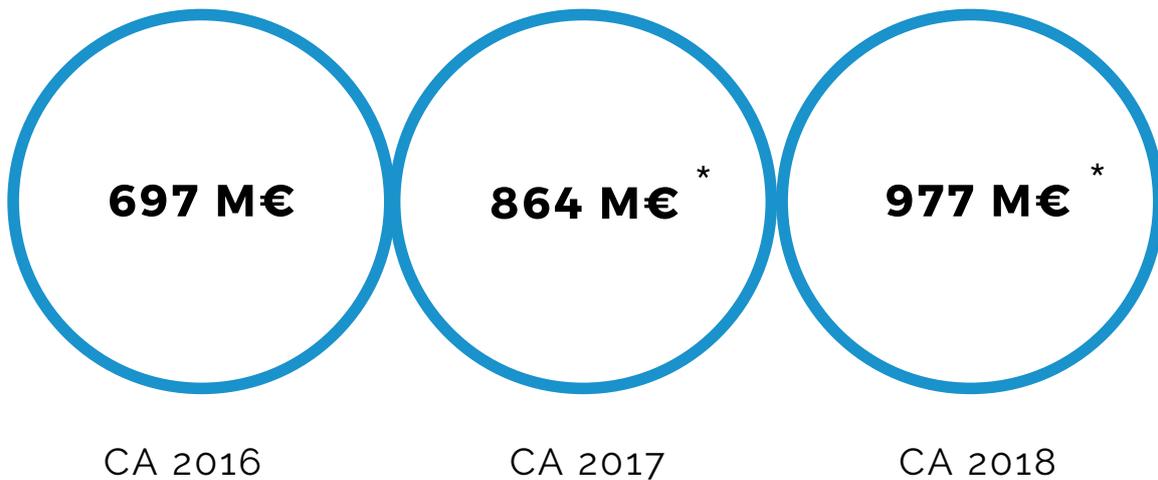
Echelle : millions d'euros
Source : questionnaire

En 2018, les entreprises de portage salarial ayant répondu au questionnaire (151 entreprises) réalisent **un chiffre d'affaires cumulé de 673 millions d'euros** pour un chiffre d'affaires moyen de près de 4,5 millions d'euros.

En 2018, un peu plus de 3/4 du chiffre d'affaires cumulé est réalisé par les entreprises de portage salarial appartenant à un groupe (détenant plusieurs entreprises de portage salarial).

PRÈS D'UN MILLIARD D'EUROS DE CHIFFRES D'AFFAIRES EN 2018

En repartant du chiffre d'affaires du secteur de l'année 2016 fourni par les DADS 2016, et en lui appliquant le taux de croissance des années 2017 et 2018, nous sommes en mesure d'estimer le chiffre d'affaires 2018 du secteur.



* : estimations

Nous estimons le chiffre d'affaires 2018 du secteur à 977 millions d'euros. Compte tenu de la croissance des dernières années, il devrait dépasser le milliard d'euro en 2019.

La chiffre d'affaires des entreprises de portage salarial ayant répondu au questionnaire représente 68 % du chiffre d'affaires total estimé du secteur. Cela nous semble cohérent avec le fort taux de réponse et la participation des principales entreprises du secteur au questionnaire.



SERVICES ET ACCOMPAGNEMENT

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.

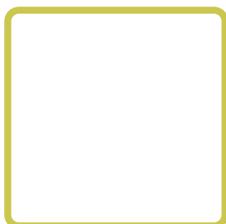
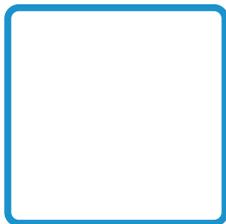
Formations collectives, accompagnement personnalisé, mise en réseau, tarifs préférentiels sont autant de services proposés par les entreprises de portage.

Nous avons donc inséré plusieurs questions sur l'accompagnement et les services fournis aux salariés portés dans le questionnaire transmis aux entreprises de la branche pour évaluer les standards du secteur.

LES 4 GRANDS PILIERS DE L'OFFRE D'UNE ENTREPRISE DE PORTAGE

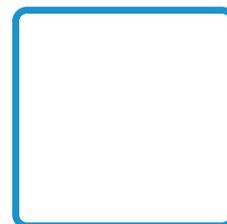
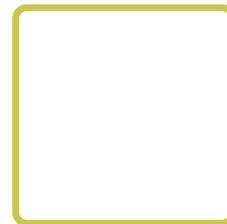
Parmi les services proposés par les différentes entreprises de portage interrogées, 4 services se détachent clairement. **Ils sont proposés par plus de 85 % des entreprises.**

Accompagnement personnalisé



Gestion des frais professionnels

Gestion administrative



Recouvrement des factures

LA MISE EN RÉSEAU AU COEUR DE LA STRATÉGIE DES GROUPES

Près de 95 % des groupes (un groupe est composé d'au moins deux entreprises de portage) ont déclaré proposer une mise en réseau aux salariés portés du groupe. C'est 27 points de plus que les entreprises de portage salarial indépendantes. C'est donc un vrai facteur différenciant pour les groupes de portage.

L'aide à la recherche de missions est également un service proposé plus souvent au sein d'entreprises faisant parti d'un groupe. Alors que 62 % des groupes offrent cette possibilité à leurs salariés portés, moins d'une entreprise de portage salarial indépendante sur deux le propose (40 % des entreprises indépendantes interrogées).

LES ENTREPRISES DE PORTAGE SALARIAL MISENT FORTEMENT SUR LA FORMATION DES SALARIÉS PORTÉS

Si l'accompagnement personnalisé semble séduire les salariés portés (la majorité des entreprises de portage mettent en avant la possibilité de contacter un conseiller dédié), la politique de formation de ces entreprises occupe également une place importante dans leur offre.

Sur les 151 entreprises concernées par les réponses au questionnaire, 72 % déclarent proposer une formation individuelle ou collective dans le parcours d'accueil d'un nouveau salarié porté.

Près de 84 % d'entre elles déclarent également avoir mis en place des formations pour des salariés portés dans le cadre de leur plan de formation en 2018.

Enfin, la majorité des entreprises de portage proposent des sessions de formation collective à leurs salariés portés (71 % des répondants appartenant à un groupe et 60 % des entreprises indépendantes).



2/3 DES ENTREPRISES INTERROGÉES NE PROPOSENT AUCUN DISPOSITIF D'ÉPARGNE SALARIALE

Seul 1/3 des entreprises interrogées déclarent avoir mis en place un dispositif d'épargne salariale pour leurs salariés portés. Ce chiffre masque des réalités très différentes suivant le type de structure.

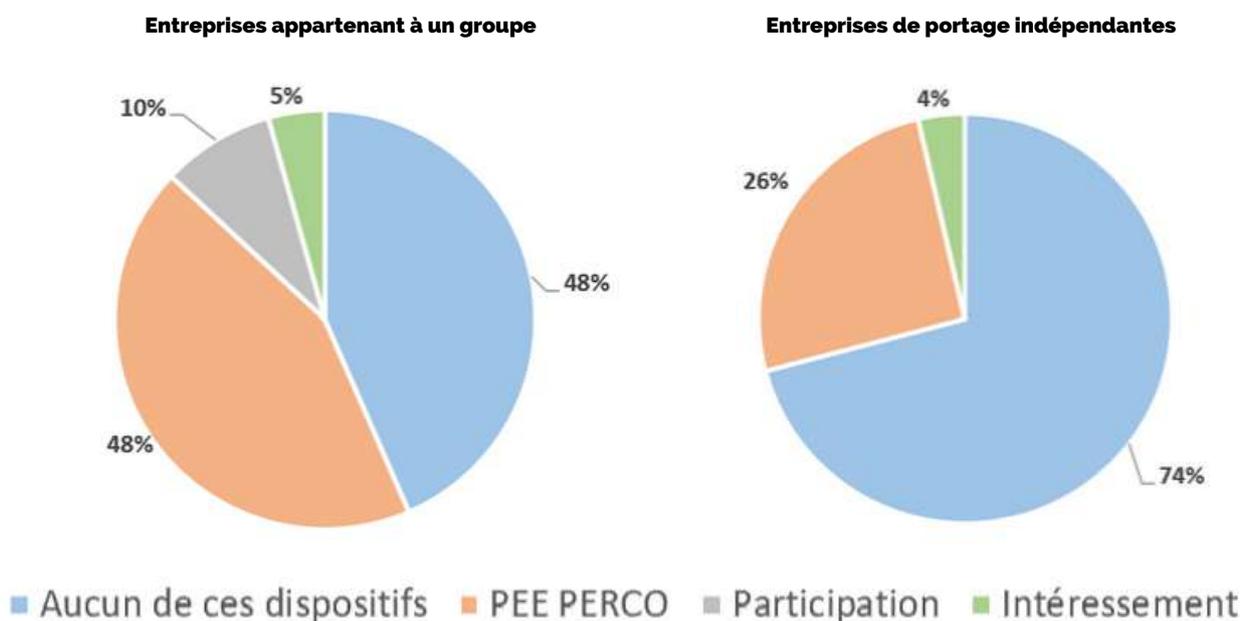
En effet, près de la moitié des groupes de portage salarial offre la possibilité à leurs salariés portés d'épargner sur un PEE ou un PERCO tandis que seule une entreprise de portage indépendante sur 4 le propose.

TRÈS PEU D'ACCORD D'INTÉRESSEMENT ET DE PARTICIPATION EN VIGUEUR DANS LA BRANCHE

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

Seuls 3% des entreprises de portage salarial ont mis en place un accord de participation. Les accords d'intéressement ne sont guère plus répandus puisque seul 4 % des répondants ont mis en oeuvre dans leur entreprise de tels dispositifs.

Votre entreprise a-t-elle mis en place un des dispositifs suivants ?



Source : questionnaire

Note de lecture : C'est une question à choix multiples, la somme des pourcentages peut donc être supérieur à 100 %

DIALOGUE SOCIAL

La branche du portage salarial a été créée dans un délai record grâce au travail commun réalisé par les partenaires sociaux. Les négociations de branche se poursuivent désormais sur un rythme assez soutenu, signe d'un dialogue social dynamique au sein de la branche.

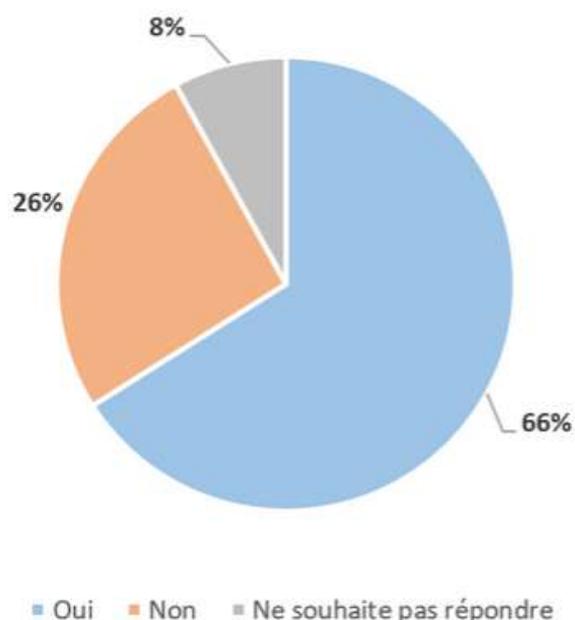
La sortie de ce premier rapport de branche était donc l'occasion de s'intéresser à la déclinaison du dialogue social dans les entreprises de portage salarial.

Nous avons interrogé les entreprises de portage sur leur adhésion à une organisation patronale, la mise en place d'instances représentatives du personnel au sein de leurs structures et sur les organisations syndicales présentes.

UN SECTEUR TRÈS STRUCTURÉ : 2/3 DES RÉPONDANTS SONT MEMBRES D'UNE ORGANISATION PATRONALE

Êtes-vous membre d'une organisation patronale ?

2/3 des répondants déclarent être membre d'une organisation patronale.

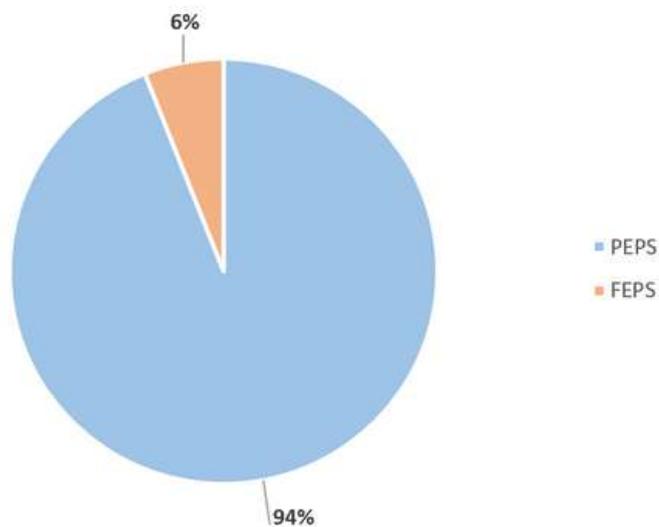


Source : questionnaire

LE PEPS MAJORITAIREMENT REPRÉSENTÉ PARMIS LES ENTREPRISES ADHÉRENTES À UNE ORGANISATION PATRONALE

94 % des entreprises de portage salarial qui déclarent être adhérentes à une organisation patronale, sont adhérentes du syndicat des professionnels de l'emploi en portage salarial (PEPS) tandis que 6 % sont adhérentes de la fédération des entreprises de portage salarial (FEPS).

A quelle organisation patronale adhérez-vous ?



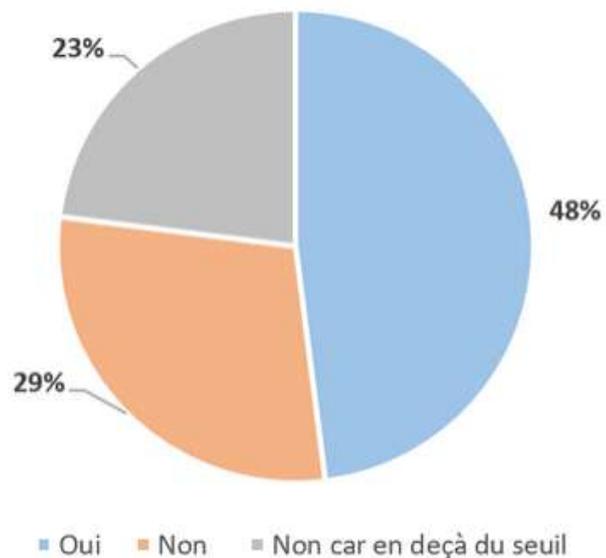
Source : questionnaire

PRÈS DE 50 % DES ENTREPRISES CONCERNÉES PAR LES RÉPONSES DISPOSENT D'IRP

Entreprise de portage salarial disposant d'IRP

Seuls 16 % des répondants déclarent disposer d'instances représentatives du personnel (IRP).

Toutefois, **ces répondants représentent près de la moitié des entreprises concernées par les réponses au questionnaire** (1 réponse peut concerner jusqu'à 20 entreprises de portage salarial dans certains cas).

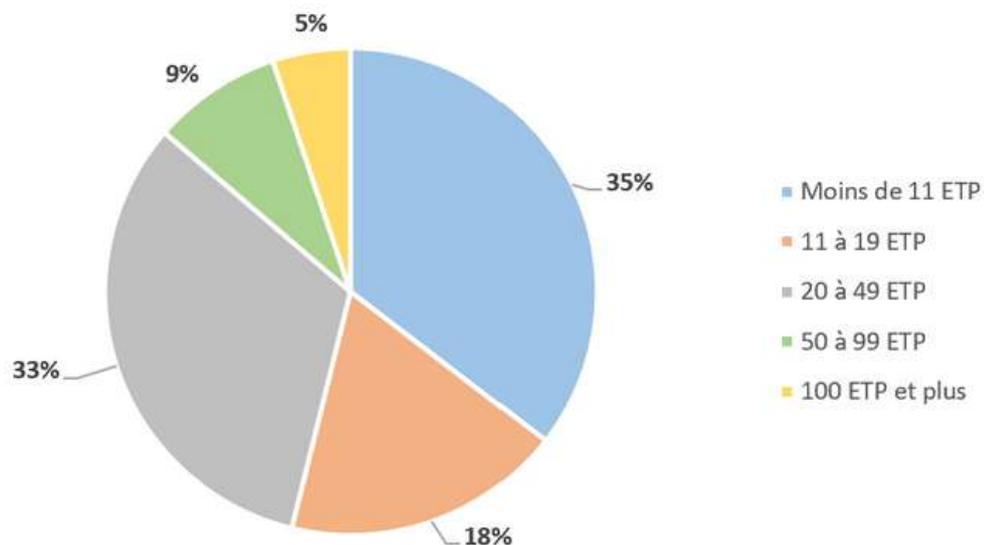


Source : questionnaire

23 % des entreprises concernées par les réponses au questionnaire déclarent ne pas disposer d'IRP car elles sont en dessous du seuil. Les entreprises de moins de 11 salariés (en équivalent temps plein) ne sont en effet pas concernées par l'obligation de mise en place du CSE (comité social et économique) avant le 1er janvier 2020.

Les données issues des DADS 2016 nous permettent également d'estimer le nombre d'entreprises de portage en deçà du seuil de 11 ETP. En 2016, 35 % des entreprises du secteur comptabilisent moins de 11 ETP et ne seraient donc pas concernées par l'obligation de mise en place du CSE.

Répartition des entreprises de portage salarial suivant leur effectif en ETP



Source : DADS 2016

PEU D'ORGANISATIONS SYNDICALES PRÉSENTES ET D'ACCORDS COLLECTIFS SIGNÉS EN 2018

Les répondants déclarant la présence d'une organisation syndicale au sein de leur entreprise de portage salarial sont relativement peu nombreux. Ils représentent environ 10 % des répondants.

D'autre part, seul un accord collectif a été signé en 2018 (PEE, PERCO), signe de la marge de progression en matière d'instauration du dialogue social dans les entreprises de portage salarial.

MODES DE RUPTURE ET INTERMISSION

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.

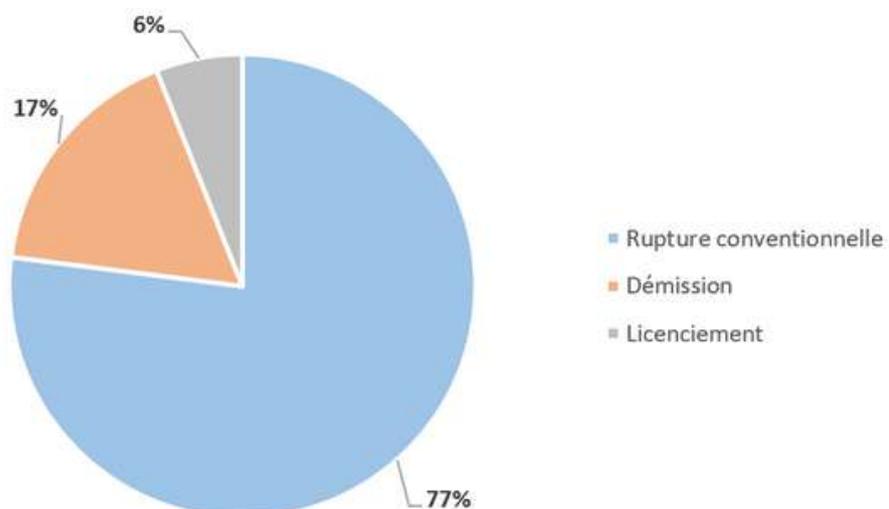
Cette précision a bien évidemment des conséquences sur la rupture du contrat de travail puisqu'il apparaît peu opportun pour un salarié porté de rester longtemps en CDI sans être rémunéré.

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.

UN PLÉBISCITE POUR LA RUPTURE CONVENTIONNELLE

Pour la grande majorité des entreprises de portage salarial, le mode de rupture d'un CDI le plus fréquent est la rupture conventionnelle.

Quel mode de rupture pour les salariés portés en CDI est le plus fréquent dans votre entreprise ?



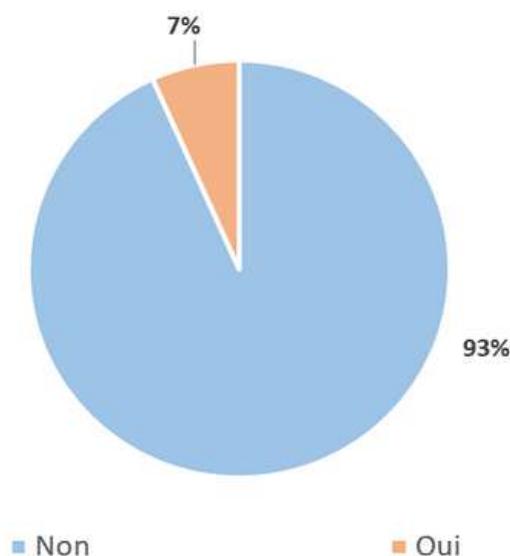
Source : questionnaire

LE MODE DE RUPTURE PRÉVU PAR LA CONVENTION COLLECTIVE EST TRÈS PEU UTILISÉ PAR LES ENTREPRISES DE PORTAGE

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 nouvelle prestation et demeure sans activité,

Le questionnaire nous permet de mesurer l'effectivité de ce dispositif prévu par la convention collective. En 2018, très peu d'entreprises de portage ont déclaré l'avoir déjà utilisé. **93 % des entreprises ayant répondu à cette question déclarent en effet ne jamais l'avoir utilisé.**

Avez-vous déjà utilisé le mode de rupture décrit à l'article 22.3 de la convention collective du portage salarial pour mettre fin au contrat d'un salarié porté ?



Source : questionnaire

L'ALLOCATION PROSPECTION PRÉVUE PAR LA CONVENTION COLLECTIVE VERSÉE PAR 29 % DES ENTREPRISES DE PORTAGE

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.

29 % des entreprises interrogées ont indiqué avoir déjà versé cette allocation depuis sa mise en oeuvre.

THÈMES PRIORITAIRES À TRAITER DANS LA BRANCHE

Si ce premier rapport de branche est d'abord l'occasion de dresser un panorama statistique fiable du secteur, il permet également 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. En complément des questions visant à évaluer l'effectivité des mesures négociées dans le cadre de la convention collective, nous avons introduit deux questions ouvertes visant à faire émerger les sujets prioritaires pour les entreprises de la branche.

- Quels sont pour votre entreprise les 3 thèmes prioritaires à traiter dans la branche ?
- Quels sont pour votre entreprise les 3 priorités en termes de formation des salariés portés de la branche ?

Avant d'aborder les priorités des entreprises de portage salarial en matière de formation, nous allons revenir sur les thèmes qu'elles aimeraient voir traiter par la branche en priorité.

LES RELATIONS AVEC L'URSSAF AU CŒUR DES PRIORITÉS DES ENTREPRISES DE PORTAGE SALARIAL

Parmi les priorités abordées par les entreprises de portage interrogées, **le besoin de clarification des relations avec l'URSSAF occupe une place importante** puisque **36 % des répondants le mettent en avant** (pour 27 % c'est même la priorité n°1).

Ce besoin de clarification concerne principalement deux sujets :

- La gestion des frais professionnels et notamment la possibilité de les déduire du chiffre d'affaires des salariés portés (une attention particulière semble portée aux frais de déplacement) ;
- La possibilité pour un salarié porté d'être considéré comme étant à temps partiel.

VERS UNE HARMONISATION DES PRATIQUES EN MATIÈRE DE TRANSFORMATION DU CHIFFRE D'AFFAIRES EN SALAIRE ?

Près d'une entreprise interrogée sur 4 fait du processus de transformation du chiffre d'affaires des salariés portés en salaire un thème prioritaire à traiter dans la branche.

Cela se traduit de plusieurs manière dans les réponses des entreprises de la branche :

- Une volonté de passer d'un modèle centré sur les frais de gestion à un modèle mettant en avant le "salaire brut garanti" perçu par le salarié porté. Plusieurs entreprises évoquent ici un taux de transformation ou de réversion ;
- Une volonté d'améliorer la transparence des pratiques des entreprises du secteur via-à-vis des salariés portés. Cela passe notamment par une clarification des charges imputables aux salariés portés.



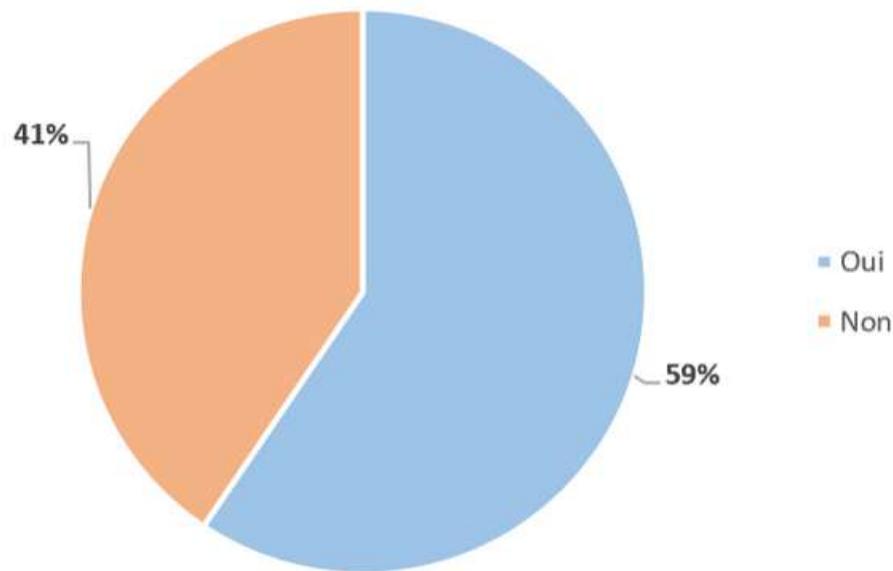
15 % DES ENTREPRISES INTERROGÉES FONT DE LA BAISSÉ DU SALAIRE MINIMUM, DÉFINI PAR LA CONVENTION COLLECTIVE, UNE PRIORITÉ

Contrairement aux minima conventionnels des autres conventions collectives qui garantissent un niveau de rémunération minimum aux salariés de la branche, le minimum défini par la convention collective du portage salarial agit davantage ici comme un seuil d'entrée pour exercer son activité en portage salarial.

15 % des entreprises interrogées placent la baisse de la rémunération minimum parmi les thèmes de négociations prioritaires dans la branche.

Interrogées sur le sujet dans le cadre du questionnaire, **59 % des répondants ont déclaré avoir été contraints, en 2018, de refuser l'accès au portage salarial à au moins un prospect** du fait du salaire minimum défini par la convention collective du portage salarial.

Avez-vous été contraints, en 2018, de refuser l'accès au portage salarial à un prospect du fait du salaire minimum défini par la convention collective du portage salarial ?



Source : questionnaire

QUELS SONT LES AUTRES SUJETS CITÉS ?

Les trois priorités présentées ci-dessus se détachent assez nettement des réponses des entreprises de portage interrogées. Pour autant, plusieurs sujets ont également été abordés. Parmi ceux-ci, on retrouve :

- L'extension de la durée des contrats à durée déterminée (passage de 18 à 36 mois) ;
- Les modalités de fin de contrat spécifiques au portage salarial ;
- L'évangélisation du portage salarial dans les médias ;
- Le régime des salariés permanents.

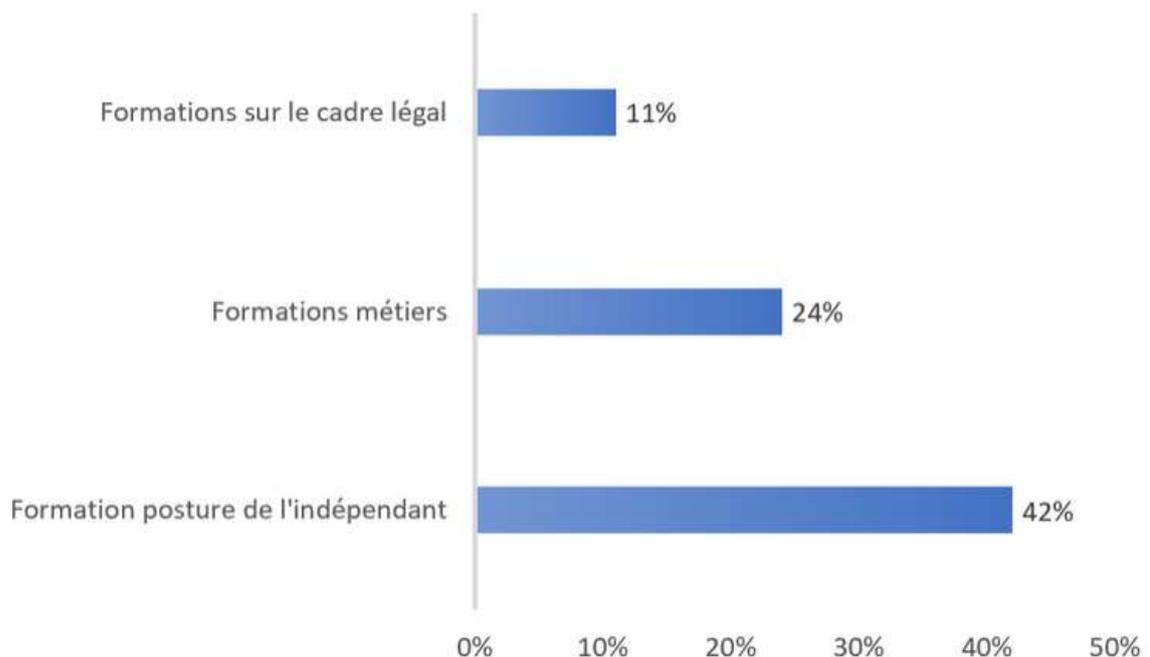
3 PRIORITÉS EN MATIÈRE DE FORMATION POUR LES ENTREPRISES DE PORTAGE

Après les avoir interrogées sur leurs priorités en matière de thématiques à traiter dans la branche, nous avons demandé aux entreprises de portage quelles devraient être les priorités en terme de formation des salariés portés.

Si les réponses sont diverses, trois grandes catégories de formations émergent parmi les priorités des entreprises de portage en matière de formation :

- **Les formations visant à améliorer sa posture d'indépendant** (comment fixer son prix, apprendre à prospecter, se vendre ...) arrivent en tête des priorités des entreprises de portage salarial. Elles sont en effet citées par 42 % des entreprises interrogées.
- **Les formations visant à approfondir une compétence métier** (IT, RH, gestion de projets, certification de formateurs ...), qui sont une priorité pour près d'une entreprise interrogée sur 4 (24 %).
- **Les formations visant à mieux appréhender le cadre légal du portage salarial.** 11 % des entreprises interrogées estiment prioritaire leur déploiement pour leurs salariés portés.

Priorités des entreprises de portage salarial en matière de formation



Source : questionnaire