

Rapport de branche du portage salarial 2025

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, l'année 2021 avait été très positive pour le portage salarial (croissance de 24 % du chiffre d'affaires). L'année 2022 s'inscrit dans cette continuité. Le chiffre d'affaires du secteur dépasse pour la première fois les 2 milliards d'euros.

Le rapport de branche 2025 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

Pas de questionnaire envoyé aux entreprises de portage salarial en 2025

Pour construire les rapports de branche du secteur, nous mobilisons habituellement deux sources de données complémentaires :

- Les données de l'Insee, obtenues via une commande spécifique passée au nom de la branche auprès du département des produits sur mesure. Ces données, issues des déclarations sociales nominatives, permettent une analyse statistique robuste. Le recours à cette source d'année en année garantit une continuité méthodologique, facilitant les comparaisons dans le temps.
- Les réponses à un questionnaire adressé à l'ensemble des entreprises du secteur, qui apportent un éclairage qualitatif et opérationnel sur la réalité du terrain.

Soucieux de respecter le temps des entrepreneurs du portage, les partenaires sociaux ont décidé de ne pas renouveler l'enquête terrain pour l'édition 2025. Cette approche biennale permet, en outre, de maintenir un taux de réponse plus élevé lors des campagnes d'enquête.

Les résultats présentés cette année reposent donc :

- sur une nouvelle commande de données Insee actualisées ;
- et sur l'exploitation des réponses recueillies lors de l'enquête de 2024.

Les données de l'Insee concernent l'année 2022

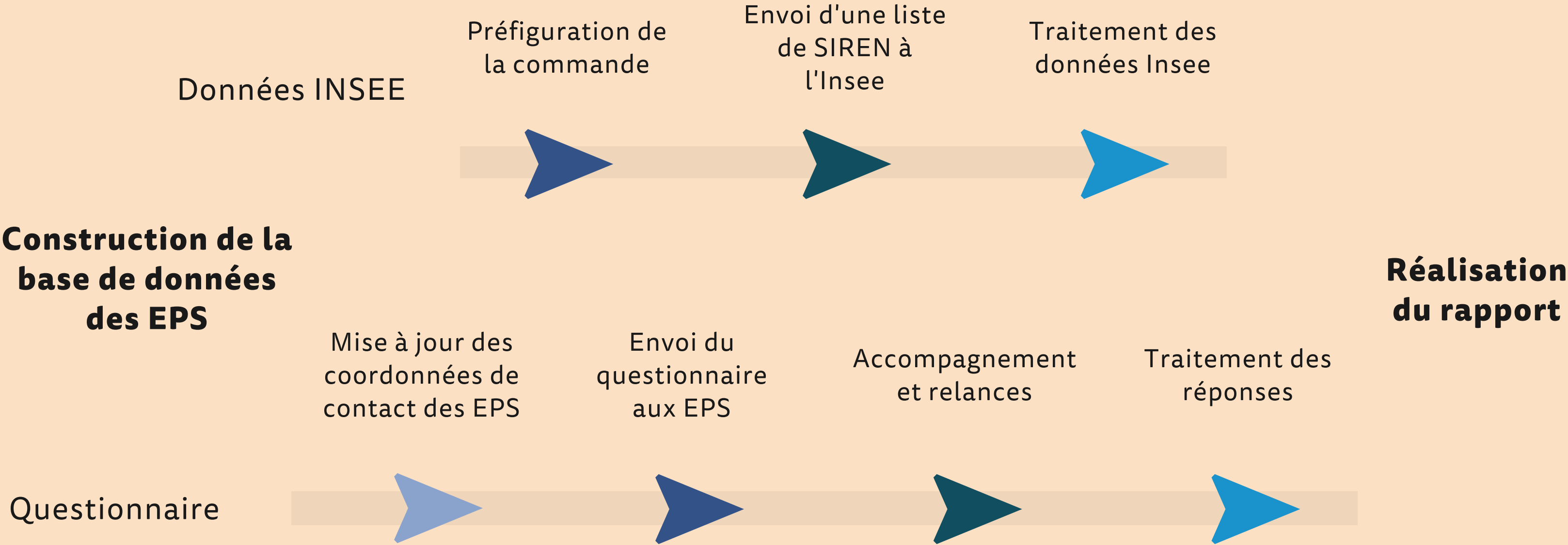
Les données de l'Insee concernent les années 2022 et 2021 (dernières données disponibles) alors que les résultats de l'enquête menée auprès des entreprises de portage portent sur l'année 2024.

Une confidentialité respectée strictement

Seuls les agents de l'Insee sont autorisés à traiter les fichiers issus des déclarations sociales nominatives. De notre côté, nous n'accédons aux données agrégées, sans possibilité d'identifier les entreprises. Par ailleurs, toutes les informations collectées dans le cadre du questionnaire sont strictement confidentielles, tout comme les échanges menés avec les entreprises de portage.

LES ÉTAPES DE CRÉATION DU RAPPORT DE BRANCHE DU PORTAGE SALARIAL

LA FAABRICK
CHERDET



Une bonne représentativité pour le questionnaire de 2024

57 réponses / 177 entreprises concernées

Lors de la réalisation du rapport de branche 2023, 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.

En 2024, nous avons 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



+ 40 % ces trois dernières années

En 2015, les premières données recueillies auprès de l'Insee recensaient 225 entreprises de portage salarial (EPS). Sept ans plus tard, leur nombre a plus que doublé, franchissant pour la première fois le cap des 500 structures.

Cette croissance s'explique notamment par l'encadrement législatif du secteur (ordonnance qui définit les règles du portage en 2015, convention collective en 2017). Ces avancées ont renforcé la sécurité juridique du modèle, attirant ainsi de nouveaux profils d'entrepreneurs.

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

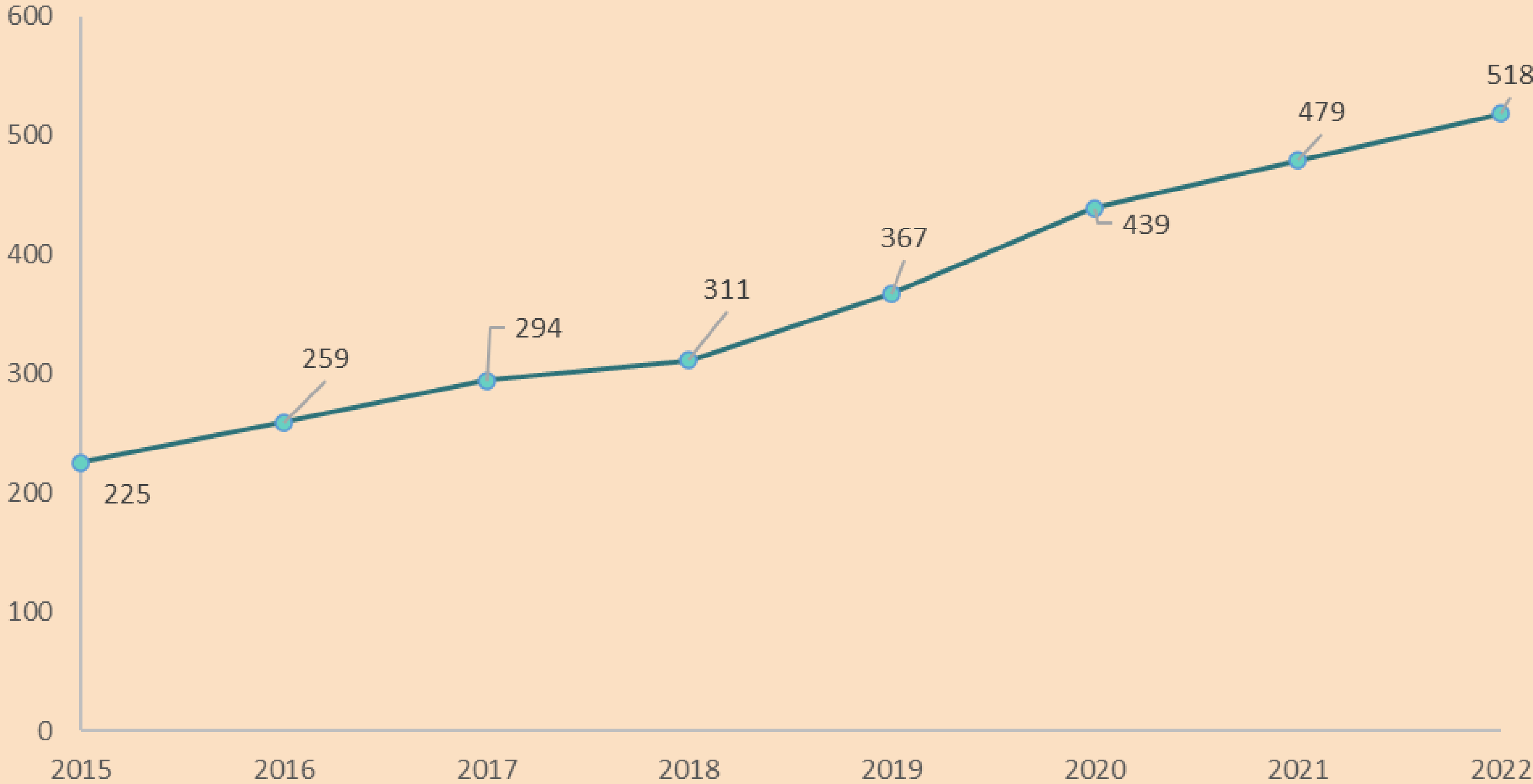
518

entreprises actives en 2022 (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

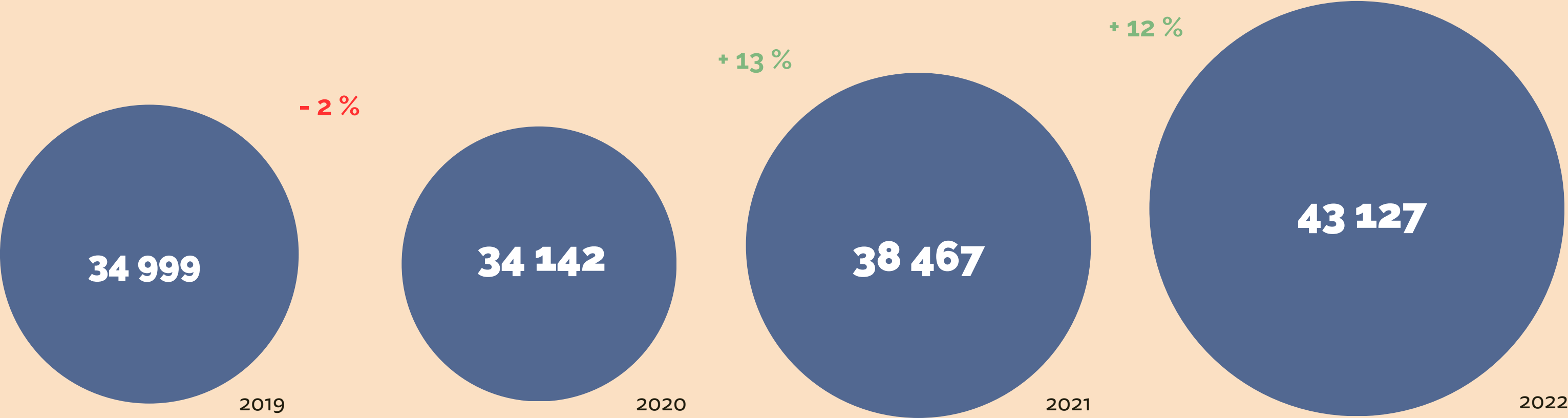
LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee

Le nombre de salariés portés progresse de 12 % en 2022

En 2022, on dénombre 43 127 salariés des entreprises de portage salarial. Après la baisse de 2020, le nombre de salariés ayant eu au moins une mission rebondit avait fortement rebondi en 2021 (+13 %). Il poursuit sa progression en 2022 (+ 12 %).



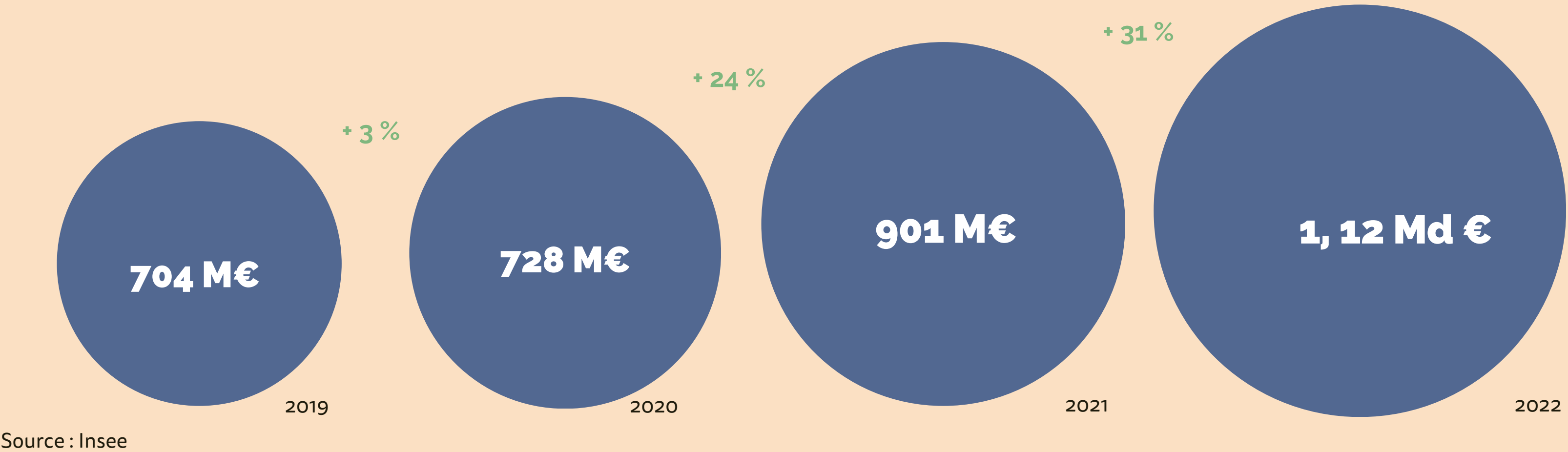
Source : Insee

 **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 2022.

Une masse salariale qui connaît une nouvelle augmentation spectaculaire en 2022 : +31 % après + 24 % en 2021 !

En 2022, la rémunération brute totale versée aux salariés des EPS s'élève à 1,12 milliard d'euros, en très nette progression par rapport à 2021 : + 31 %, soit la plus forte hausse depuis que nous mesurons son évolution (le premier rapport de branche porte sur l'année 2015). Cette progression est d'autant plus impressionnante qu'elle intervient après une croissance de 24 % en 2021. La masse salariale progresse ainsi de 62 % en trois ans !

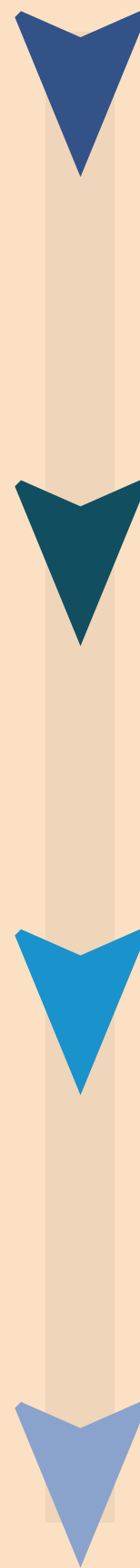
LA FAABRICK
CHERDET



Les données de la DSN 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 8 % du chiffre d'affaires**



Rémunération brute versée par les EPS
en 2022 = 1,18 milliards d'euros

Rémunération "super brute" versée par
les EPS en 2022 = 1,71 milliards d'euros

Rémunération "super brute" +
enveloppe frais/épargne salariale =
1,89 milliards d'euros

**Chiffre d'affaires estimé du secteur en
2022 = 2,05 milliards d'euros**



Le chiffre d'affaires du secteur s'établit à 2 milliards d'euros en 2022

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.

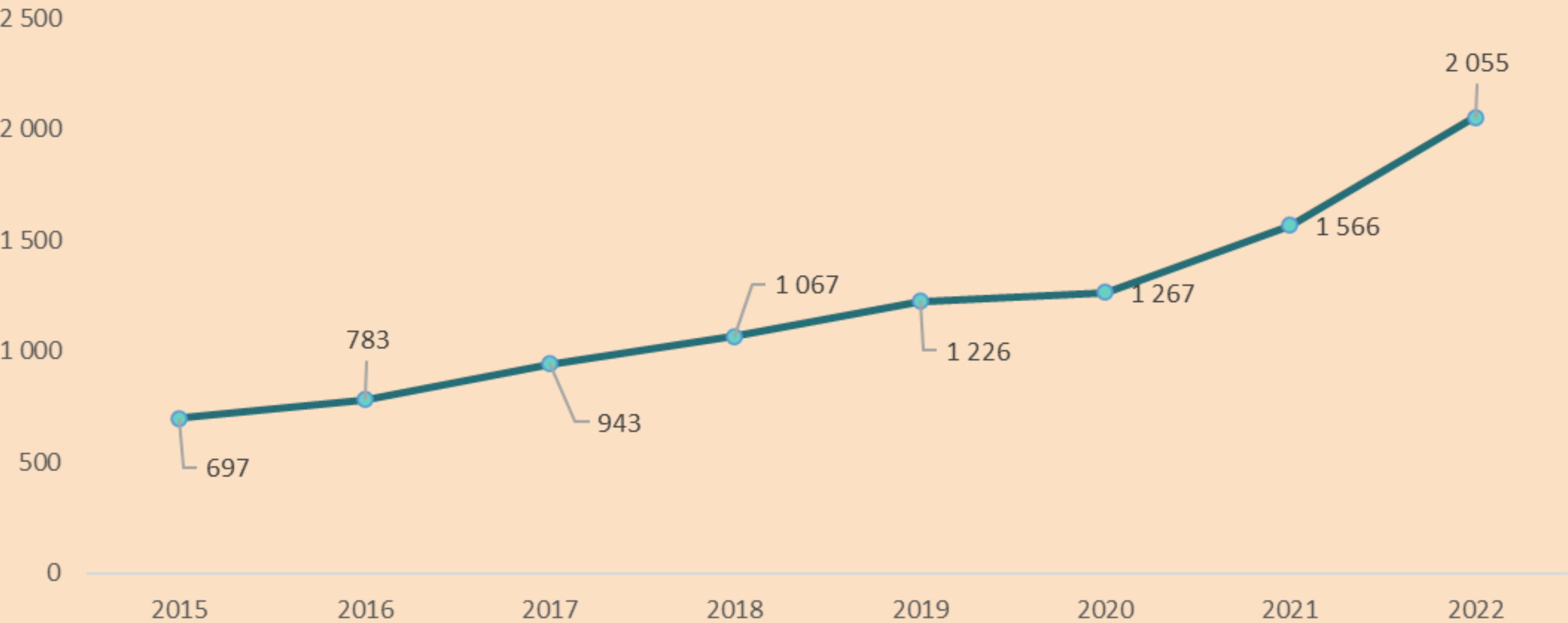
Il s'établit à 2,05 milliards d'euros en 2022. Il a pratiquement triplé depuis sa première mesure en 2015.

2,05

milliards d'euros de chiffre d'affaires pour le secteur en 2022 (Insee)

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.

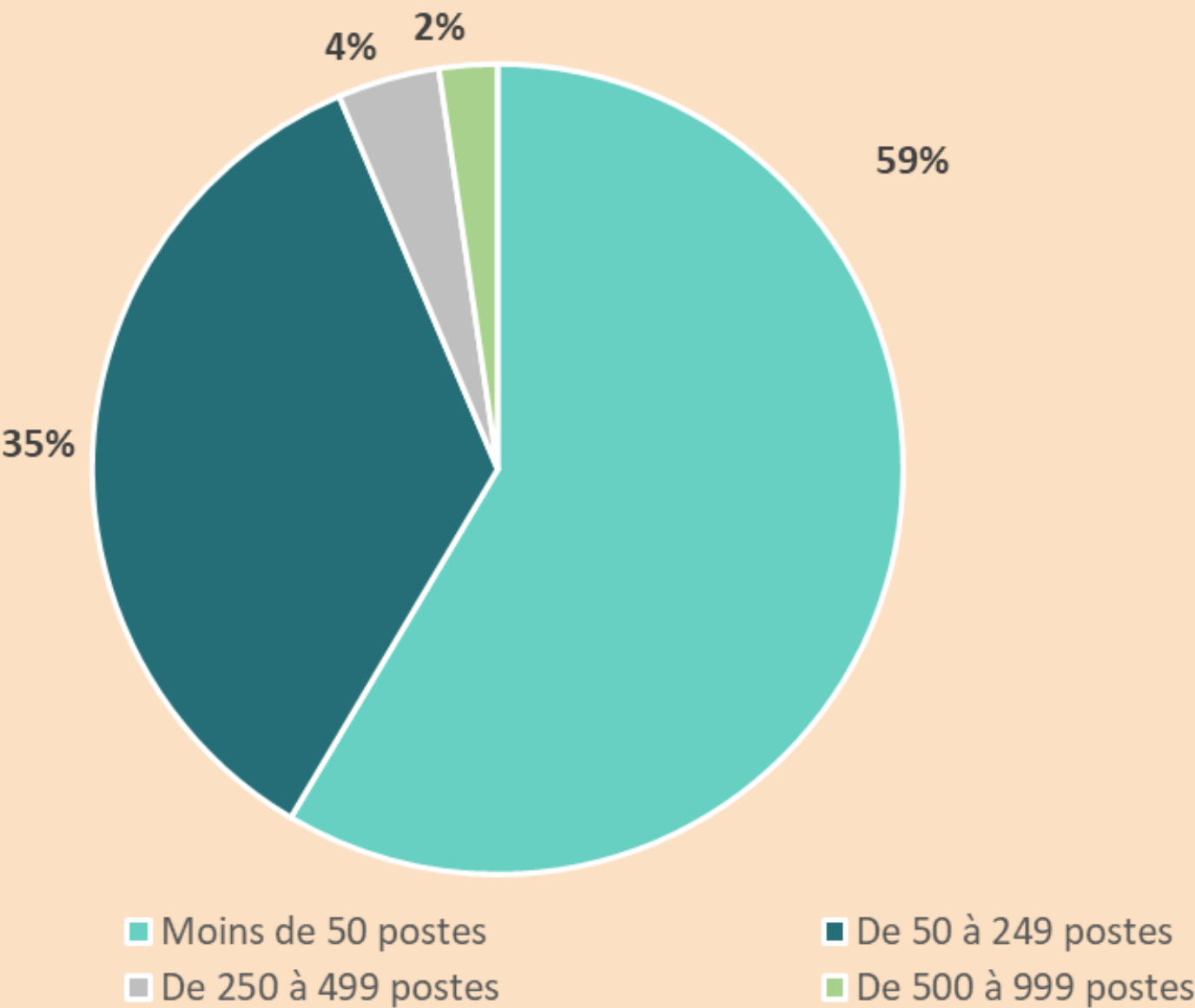




Portrait des entreprises de portage salarial

Un secteur essentiellement composé de PME ...

Répartition des entreprises selon leur taille (Insee)



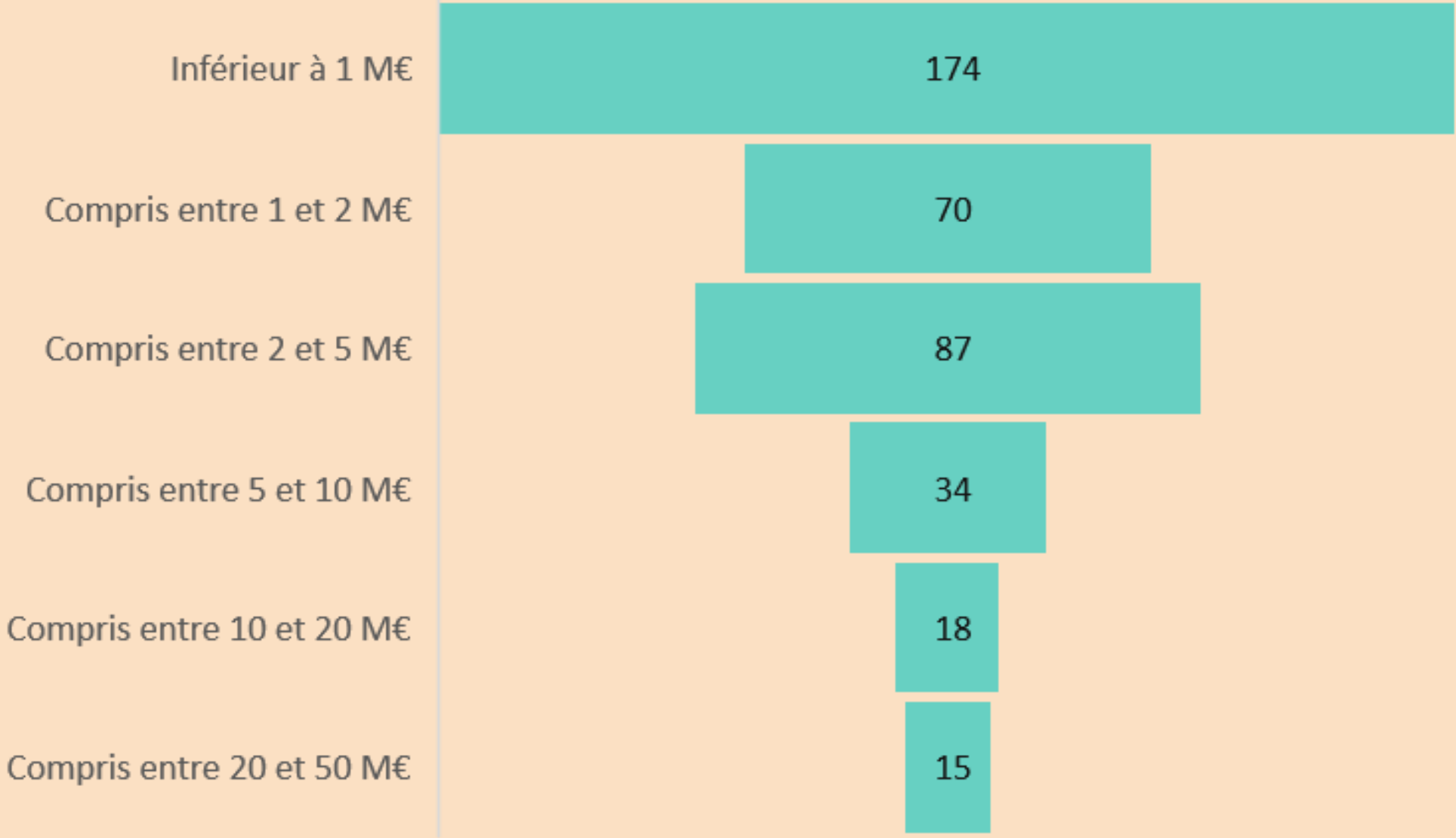
En 2022, 93 % des entreprises du secteur comptent moins de 250 salariés.
L'augmentation importante du nombre d'entreprises ces dernières années a relativement peu impacté la répartition des entreprises selon leur taille.

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, 2022

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

Répartition des entreprises selon leur tranche de CA (Insee)



La qualité des données de l’Insee sur la tranche de chiffre d’affaires ne nous permettent pas de vous présenter une répartition fiable des entreprises de portage selon ce critère. Un nombre important de données sont en effet manquantes en 2022.

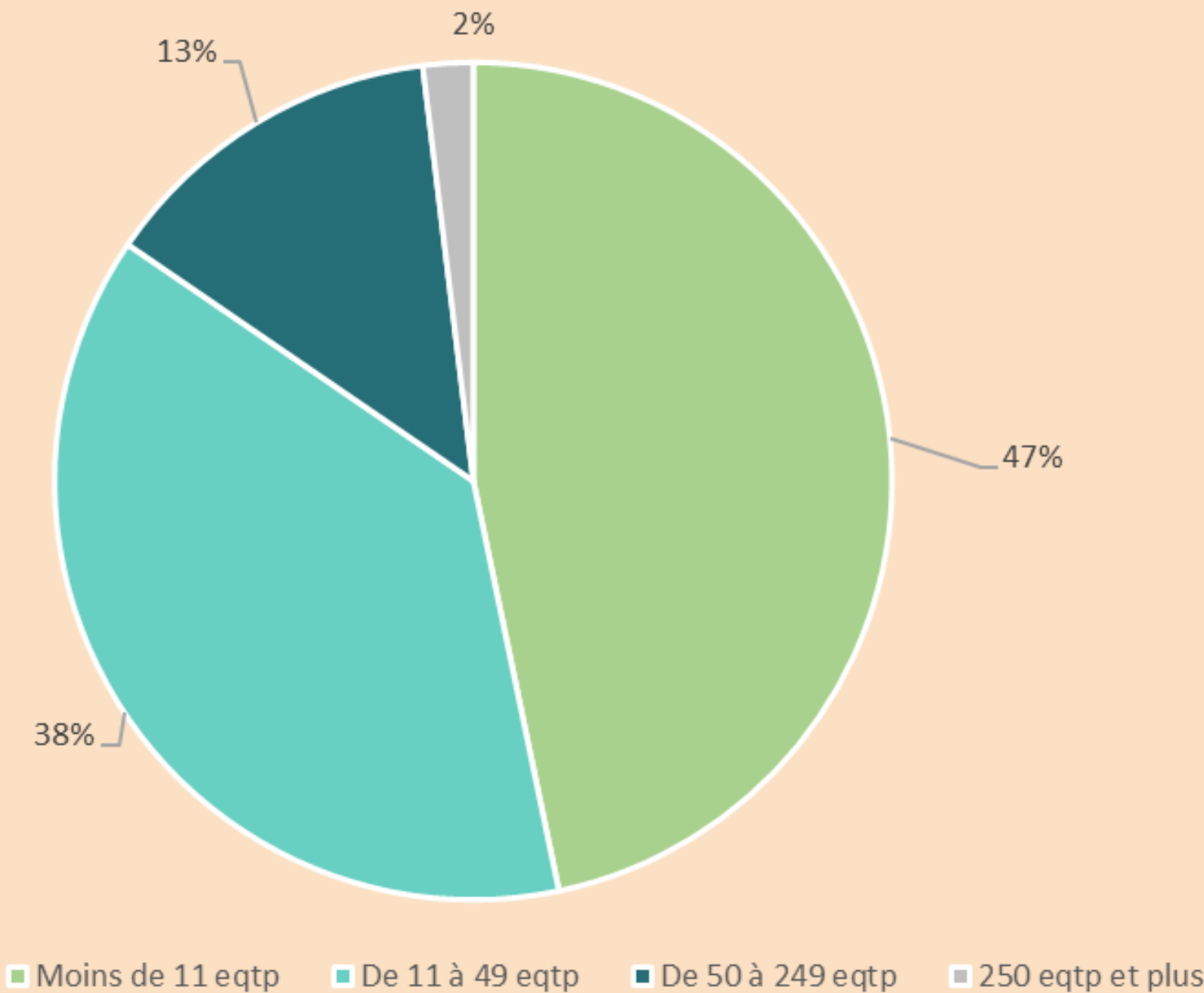
En 2021, 92 % des entreprises du secteur réalisaient un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions d'euros. 33 EPS réalisaient un CA de plus de 10 millions d'euros, soit le plus fort total depuis que nous disposons de données fiables sur le secteur.

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.

85 % des EPS comptent moins de 50 EQTP

Répartition des entreprises selon leur taille (Insee)



En 2022, 85 % des entreprises du secteur comptent moins de 50 salariés en équivalent temps plein.

Cette donnée est bien évidemment à mettre en relation avec la partie sur le temps de travail disponible plus loin dans le présent rapport.

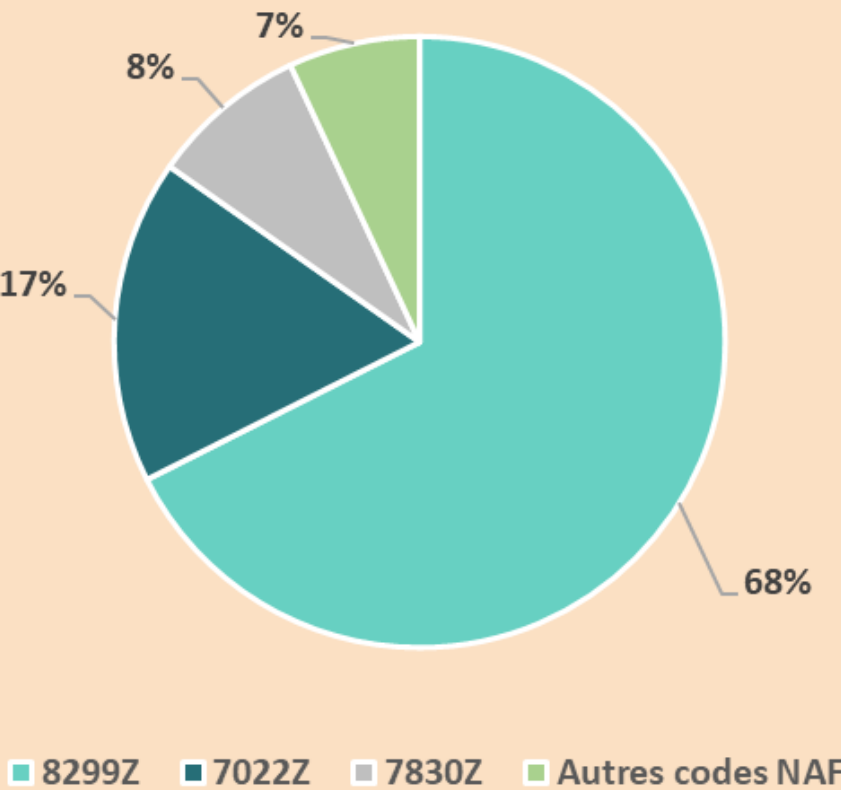
Ces données en EQTP ont un intérêt pour comprendre la dynamique du secteur en matière de formation et de dialogue social.

53 % des entreprises ont plus de 11 EQTP.

Source : Insee, 2022

8299Z, SAS et IDCC 3219 : le tiercé gagnant des EPS

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



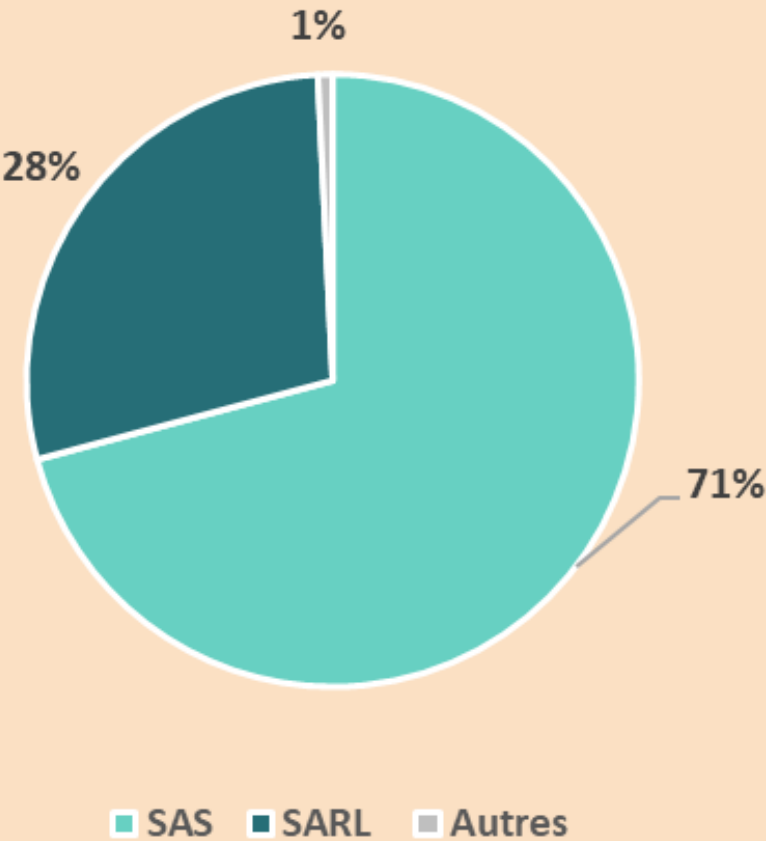
Source : Insee, 2022
7022Z : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
7830Z : Autre mise à disposition de ressources humaines
8299Z : Autres activités de soutien aux entreprises

Les derniers rapports avaient déjà mis en évidence une montée en régime du code NAF 8299Z. Elle se confirme ici puisqu'elles représentent désormais 68 % des entreprises actives en 2022 (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.

71 % des entreprises actives en 2022 sont des SAS.

84 % des EPS appliquent désormais la convention collective des salariés en portage salarial. Une progression constante (et attendue) depuis quelques années (77 % en 2021, 70 % en 2020, 53 % en 2019).

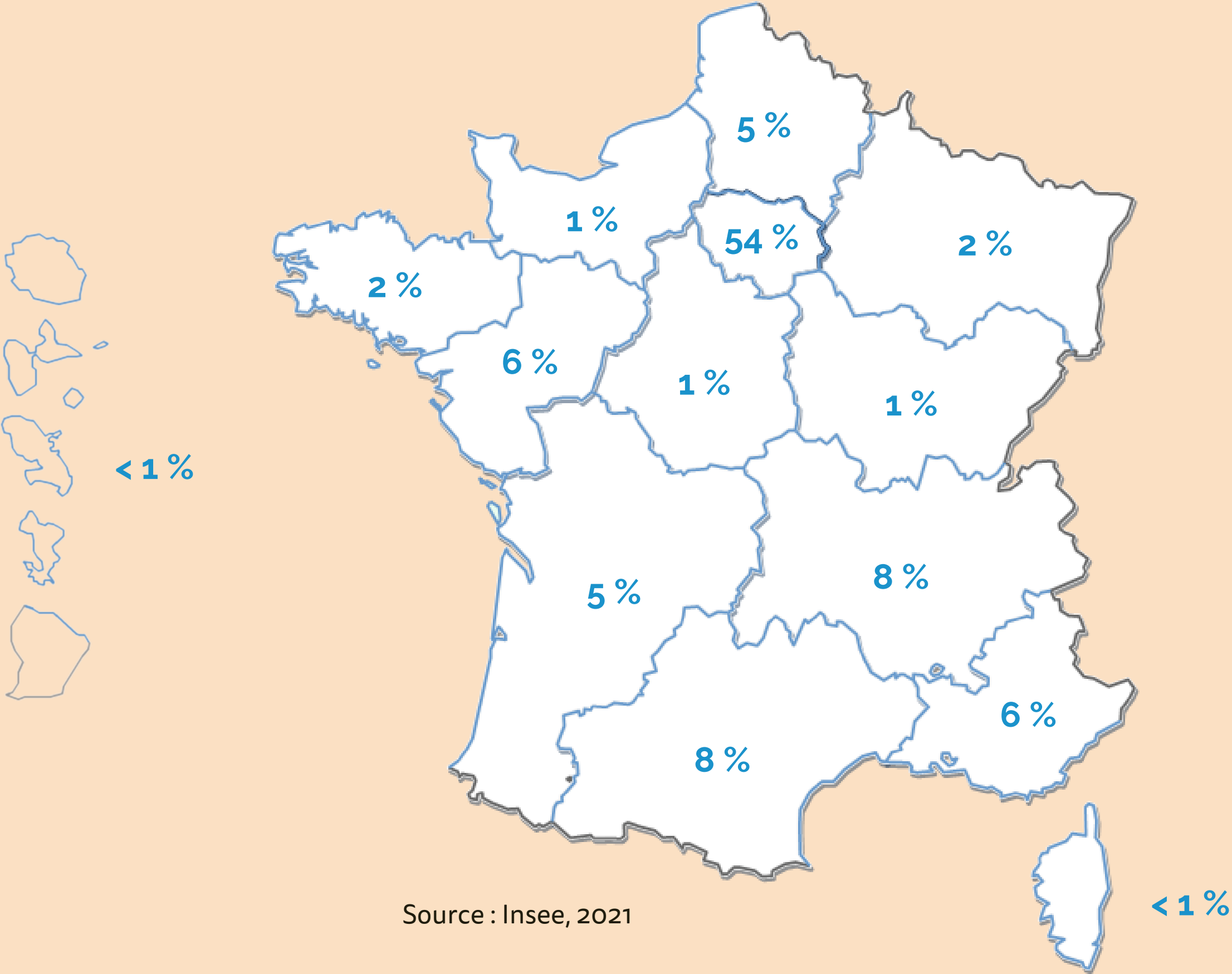
Répartition du nombre d'entreprises de portage selon leur catégorie juridique (Insee)



Source : Insee, 2022
SAS : Société par actions simplifiées
SARL : Société à responsabilité limitée

54 % des EPS ont leur siège social domicilié en IDF

LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee, 2021

Les données de l'année 2022 ne nous permettent pas d'actualiser la carte de France des sièges des EPS (trop de valeurs manquantes dues à un souci dans la base Insee). Elles sont toutefois assez stables dans le temps.

En 2021, 'Ile-de-France représentait plus de 30 % de la richesse produite en France.

Elle arrivait assez logiquement en tête des régions de domiciliation des entreprises de portage salarial en 2021.

Suivaient sur le podium la région Occitanie (8 %) et les région Auvergne-Rhône-Alpes (8 %).

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.

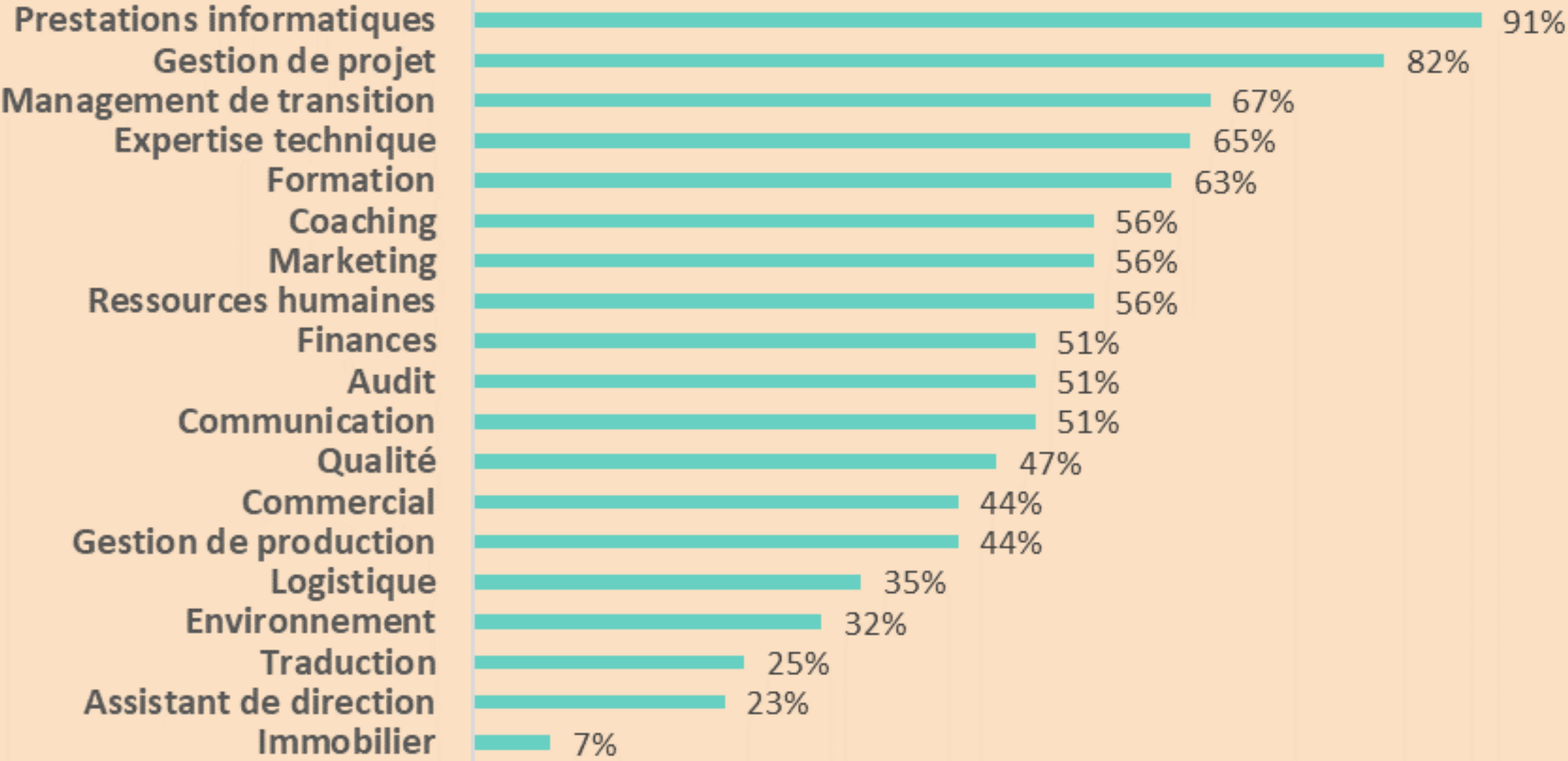
Quelques exemples d'activités :

- 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.

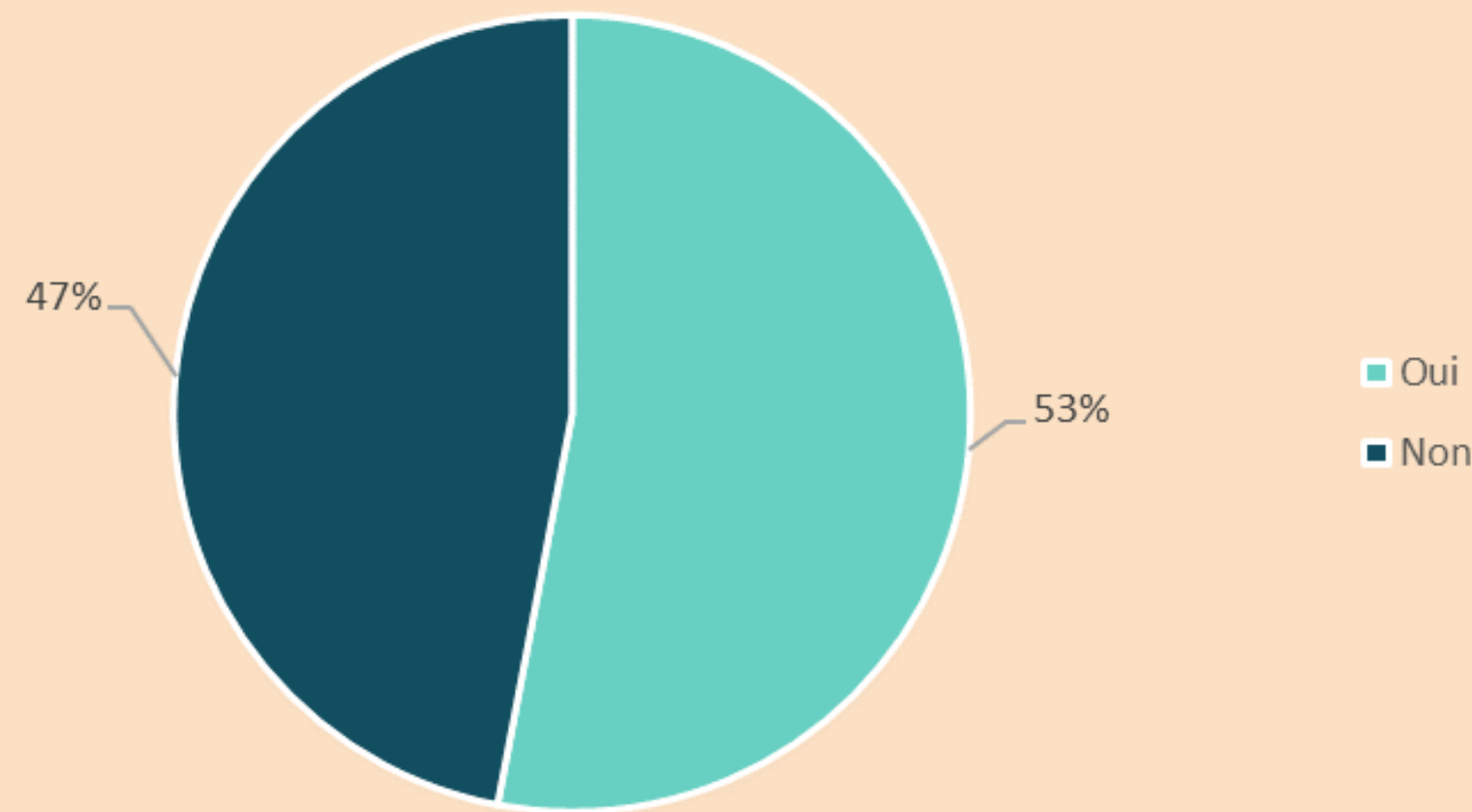
On observe une grande variété de métiers ou domaines d'activité représentés au sein des EPS.

Source : questionnaire rapport de branche 2024

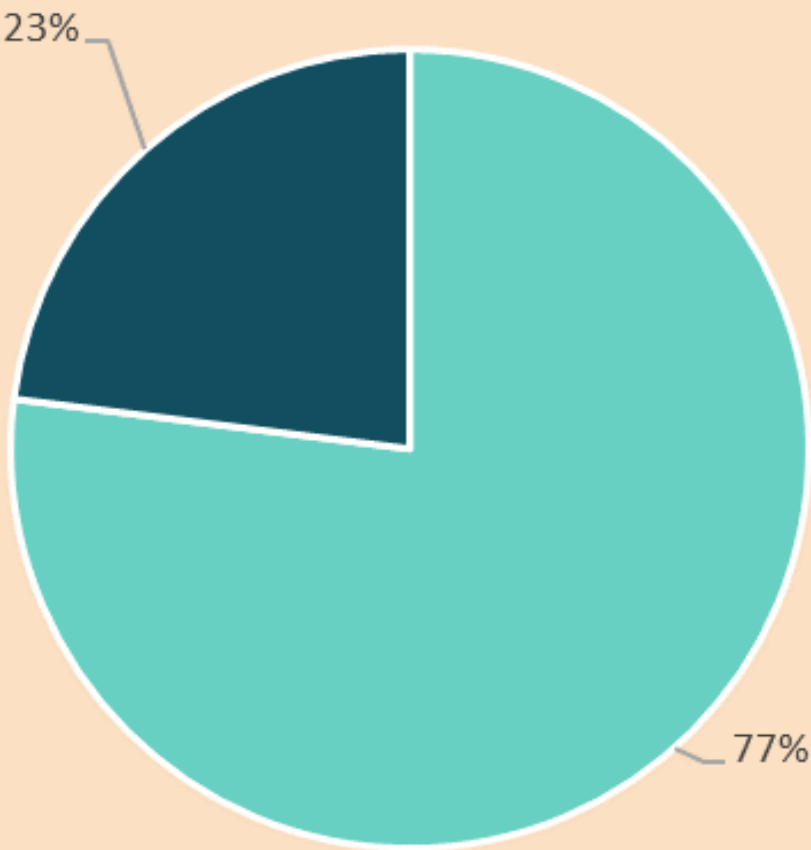
Note de lecture : les prestations informatiques sont représentées dans 91 % des entreprises interrogées, autrement dit, 91 % des entreprises interrogées comptabilisent au moins un salarié porté qui exerce un métier dans le domaine de la prestation informatique.

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)



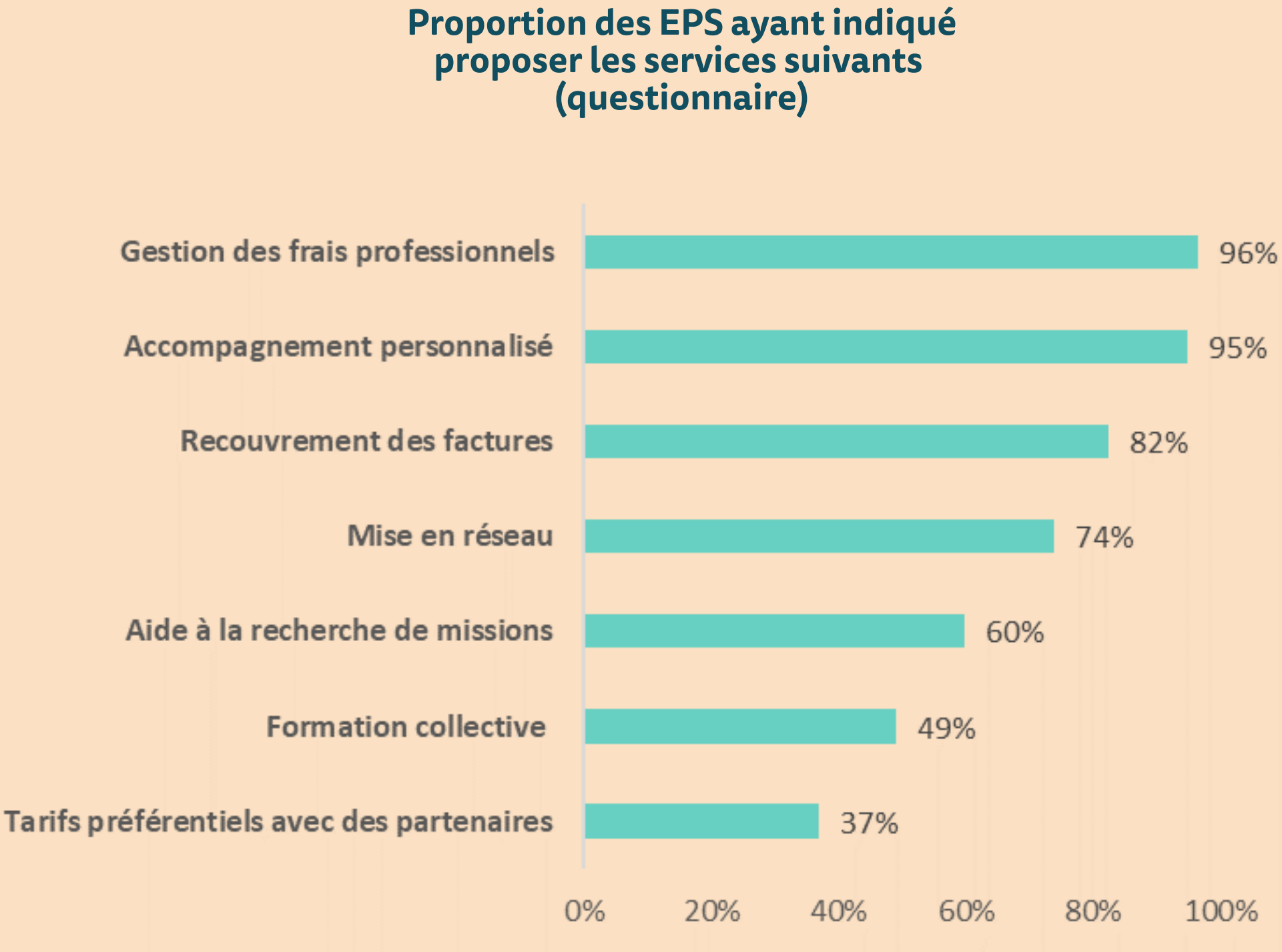
Source : questionnaire rapport de branche 2024

63 % des EPS interrogées en 2024 nous disaient avoir au moins un salarié porté effectuant des prestations de formations. La formation occupait ainsi une place importante au sein de l'activité des EPS. 53 % des répondants étaient organismes de formation (ou disposaient d'une filiale organisme de formation pour héberger l'activité de leurs consultants portés) et parmi elles, 77 % avaient 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



Source : questionnaire rapport de branche 2024

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. En 2024, 95 % des EPS proposaient à leurs salariés un accompagnement personnalisé.

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

Enfin, en 2024, un grand nombre d'EPS misaient sur une aide directe ou indirecte (mise en réseau) pour booster l'activité de leurs salariés portés.



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 en 2024), 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).

En 2024, 10 % des EPS ayant répondu au questionnaire avaient déjà dispensé des formations du CQP de consultant autonome et 1 entreprise sur 4 envisageait de le faire.

C'est majoritairement le fait des groupes de portage. Les EPS qui ont déjà dispensé ces formations ou envisageaient de le faire représentent ainsi 35 % des répondants mais pesaient 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

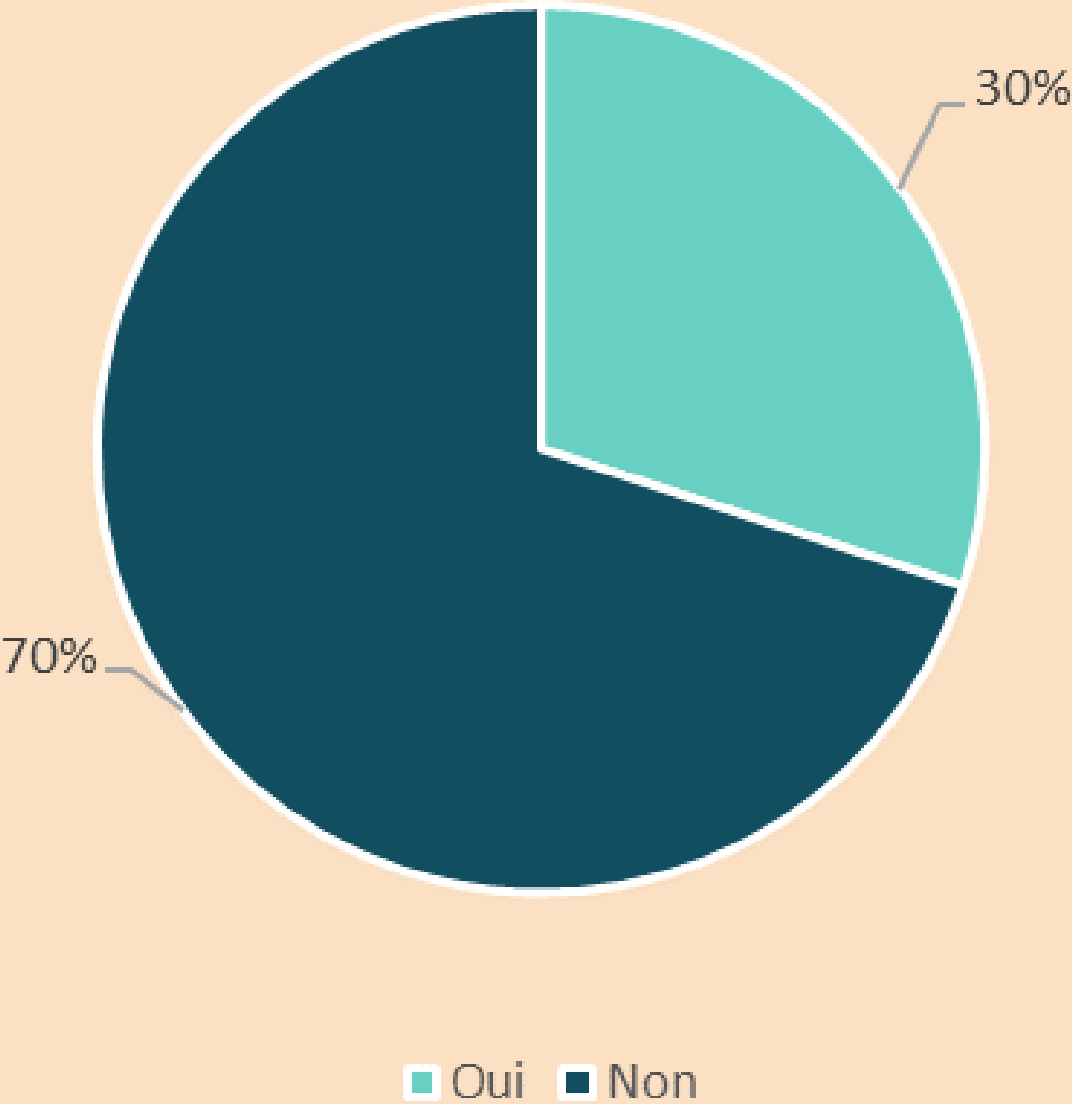
Certaines EPS proposent à leurs salariés portés des dispositifs d'épargne salariale. Les consultants qui ne souhaitent pas convertir la totalité de leur facturation en salaire peuvent ainsi épargner et bénéficier d'une rémunération finale plus importante.

Deux grilles de lecture ressortent des résultats du questionnaire de 2024 :

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

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

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 ...).

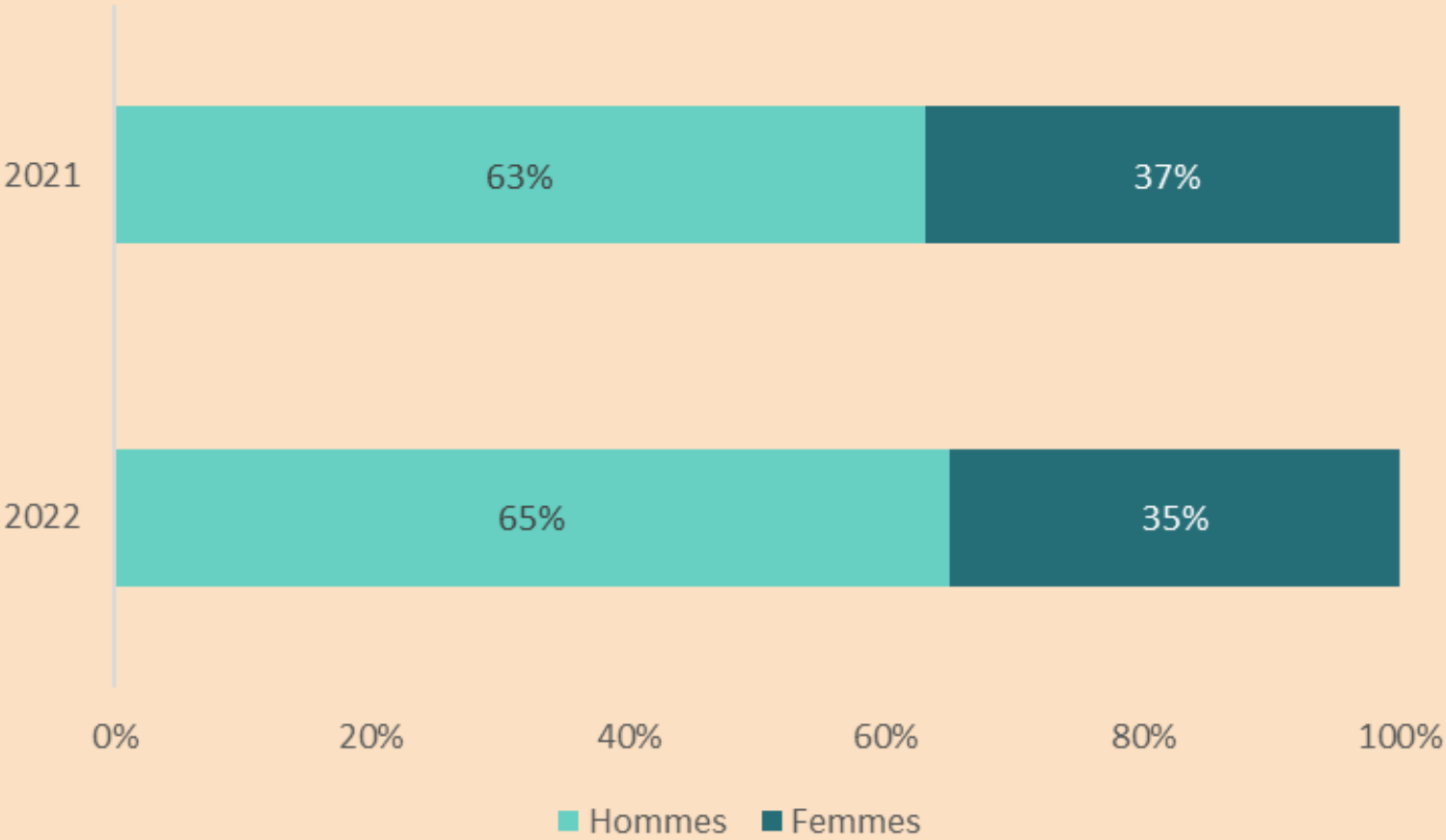


Portrait des salariés des EPS

Une population qui rajeunit, un écart entre le nombre d'hommes et de femmes salarié(e)s portés qui se creuse

Répartition des salariés selon leur sexe (Insee)

Source : Insee, 2022

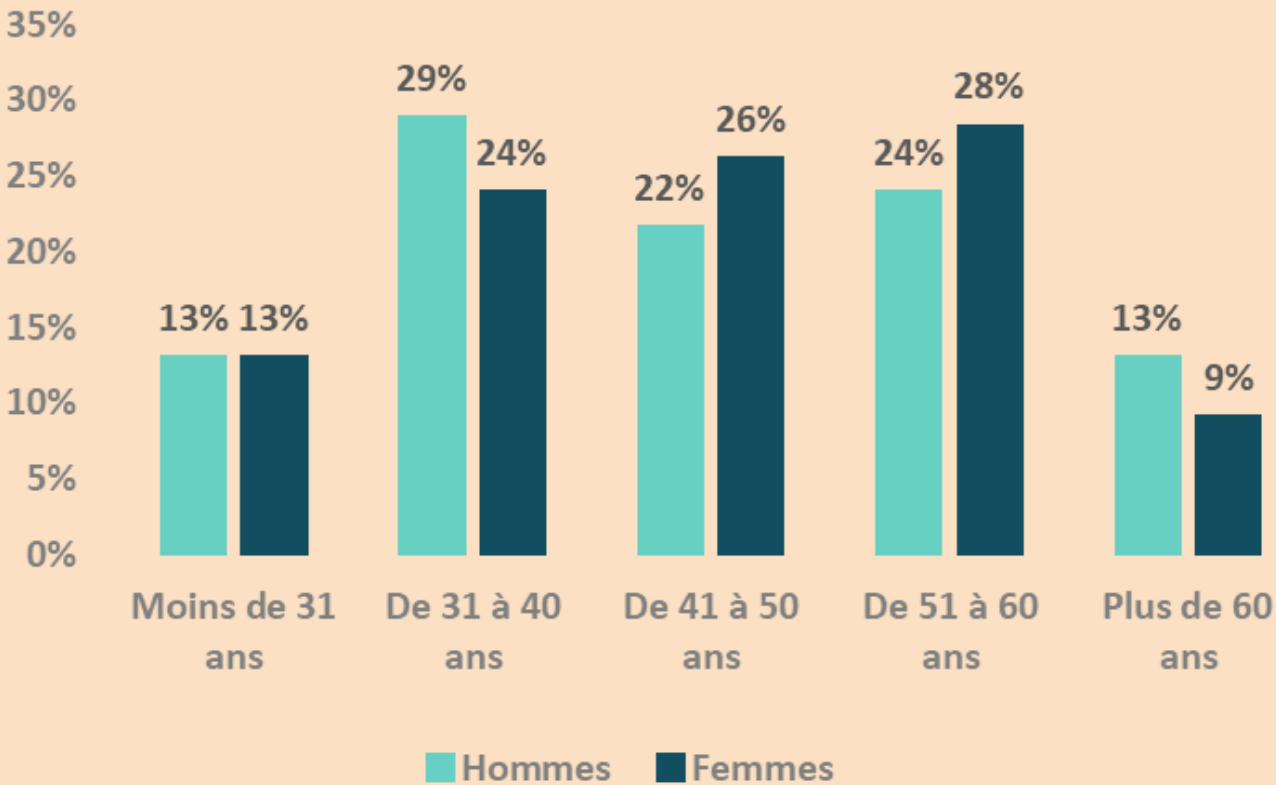


La répartition Femmes / Hommes est relativement stable depuis 2015 et oscille autour de 60 %/40 %. Depuis 2 ans, on observe toutefois l'écart entre le nombre d'hommes en portage et le nombre de femmes s'accroître. Les femmes représentent en 2022 seulement 35 % du total des salariés portés.

En 2022, l'âge moyen des salariés des EPS est de nouveau en baisse. Il atteint 45,2 ans contre 45,7 ans en 2021 selon les données de l'Insee.

Répartition des salariés selon leur âge (Insee)

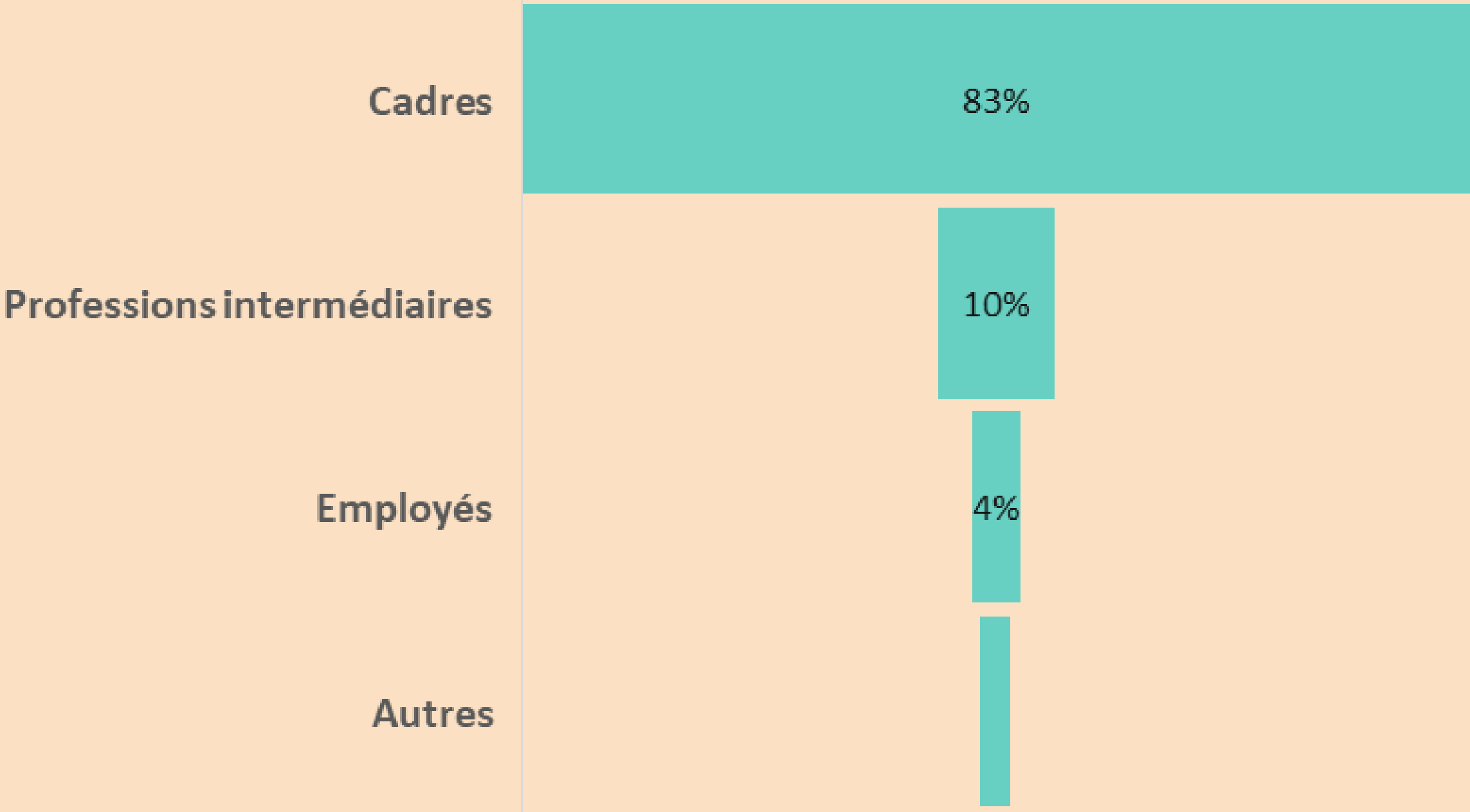
Source : Insee, 2022



L'âge moyen des hommes et des femmes est très proche (45,1 ans pour les hommes et 45,3 ans pour les femmes). La répartition des salariés portés selon leur âge est assez proche pour les hommes et les femmes avec toutefois une plus grande proportion d'hommes entre 31 et 40 ans (29 % contre 24 % pour les femmes).

83 % des salariés portés sont cadres

Répartition des salariés
selon leur CSP (Insee)



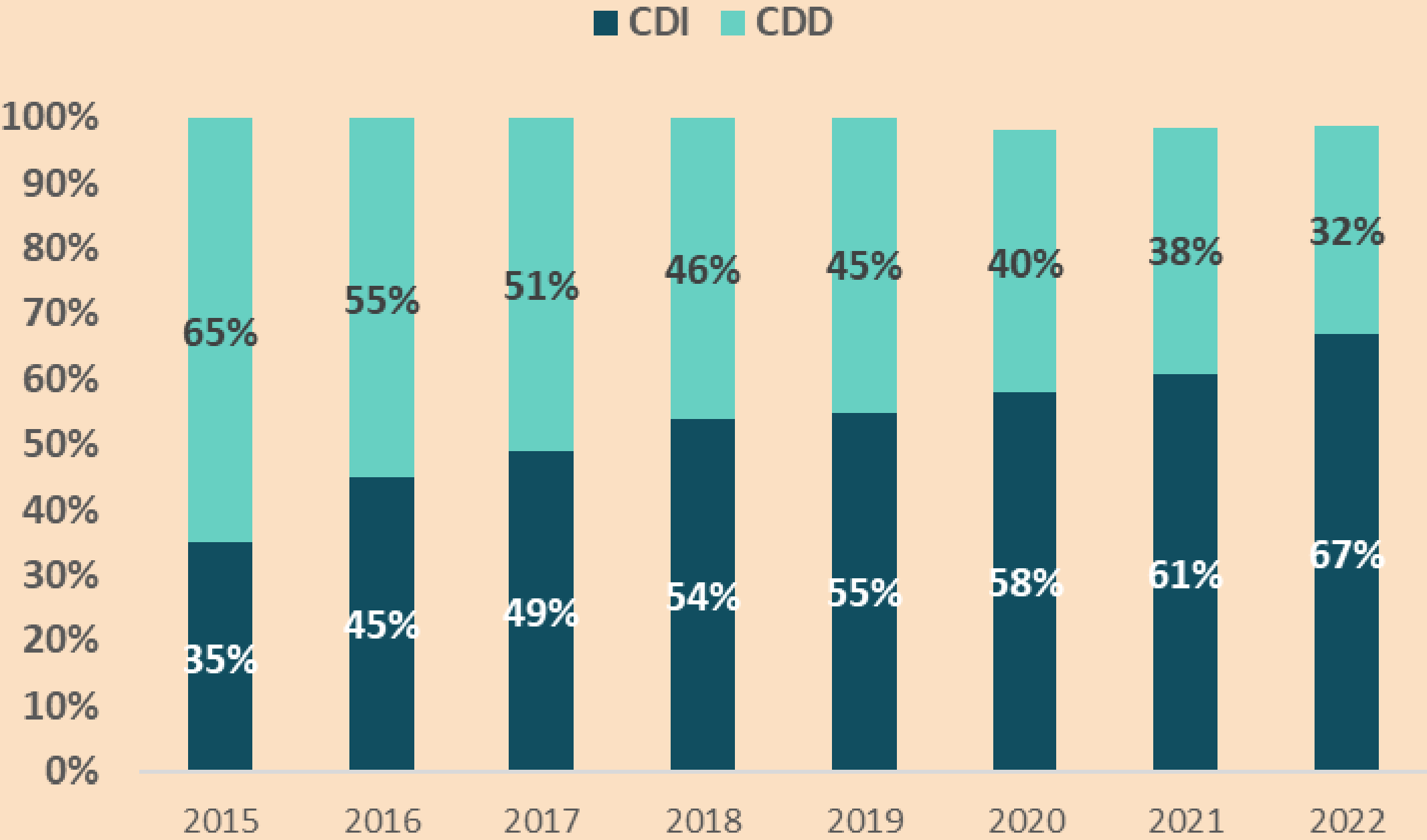
En 2022, 83 % des salariés des EPS sont des cadres ou professions intellectuelles supérieures.

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 86 % des hommes sont cadres. C'est 9 points de plus que les femmes qui sont plus nombreuses à être professions intermédiaires (15 % d'entre elles).

Le CDI représente désormais 2/3 des contrats en portage salarial

Répartition des salariés selon le type de contrat (Insee)



Source : Insee, 2022

En 2022, 67 % des salariés des EPS sont en CDI.

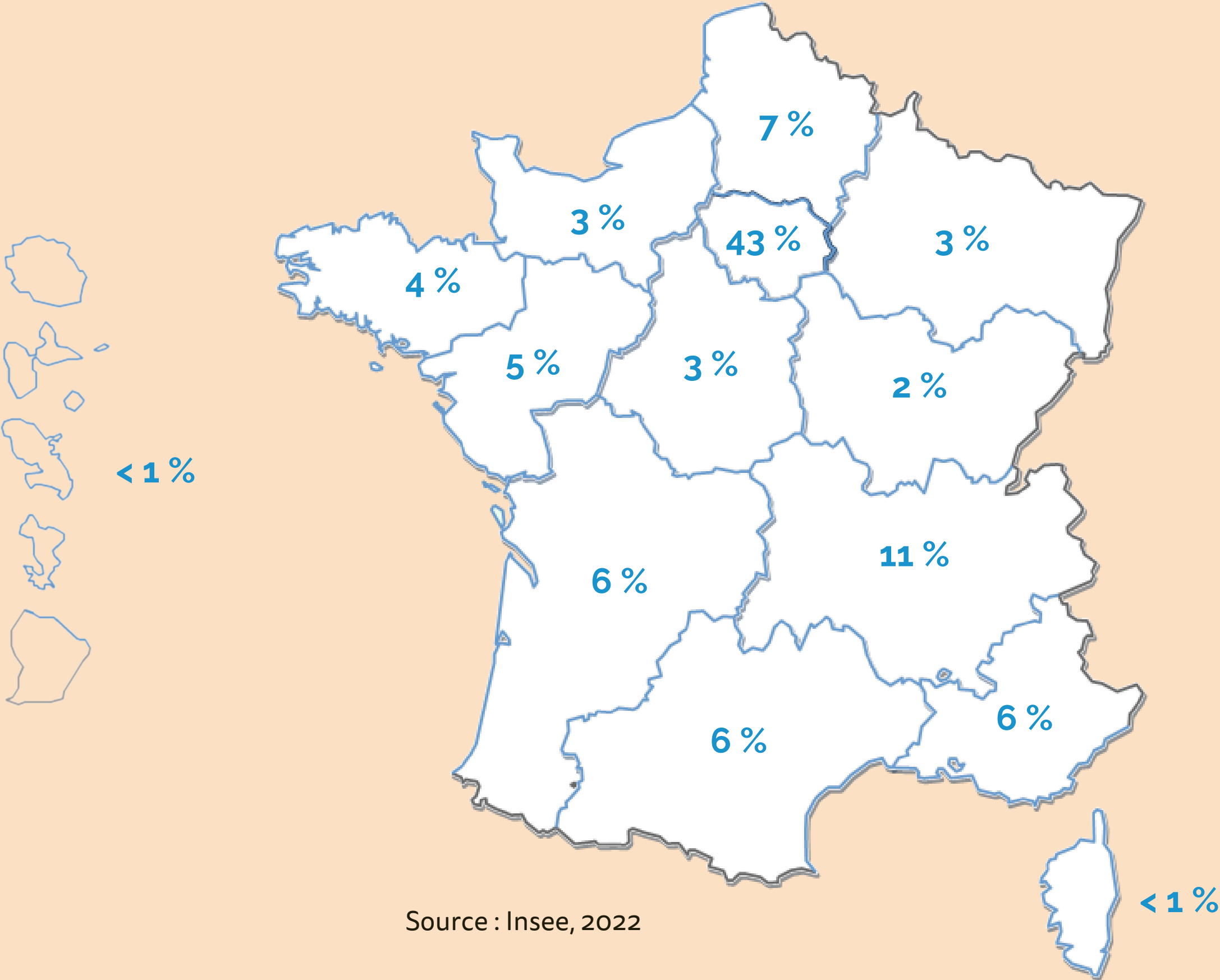
La proportion de salariés en CDI poursuit sa progression pour la septième année consécutive (35 % des salariés portés étaient en CDI en 2015), confirmant le fort intérêt des salariés portés pour ce contrat.

On constate en croisant le type de contrat et le sexe que les hommes sont plus nombreux à être en CDI que les femmes (71 % contre 60 %).

La promulgation de l'ordonnance n° 2015-380 relative au portage salarial, le 02 avril 2015, joue 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.

57 % des salariés portés résident hors IDF

LA FAABRICK
CHERDET



Le portage salarial est un dispositif fortement ancré sur le territoire. En effet, 57 % des salariés portés résident hors de l'Ile-de-France en 2022.

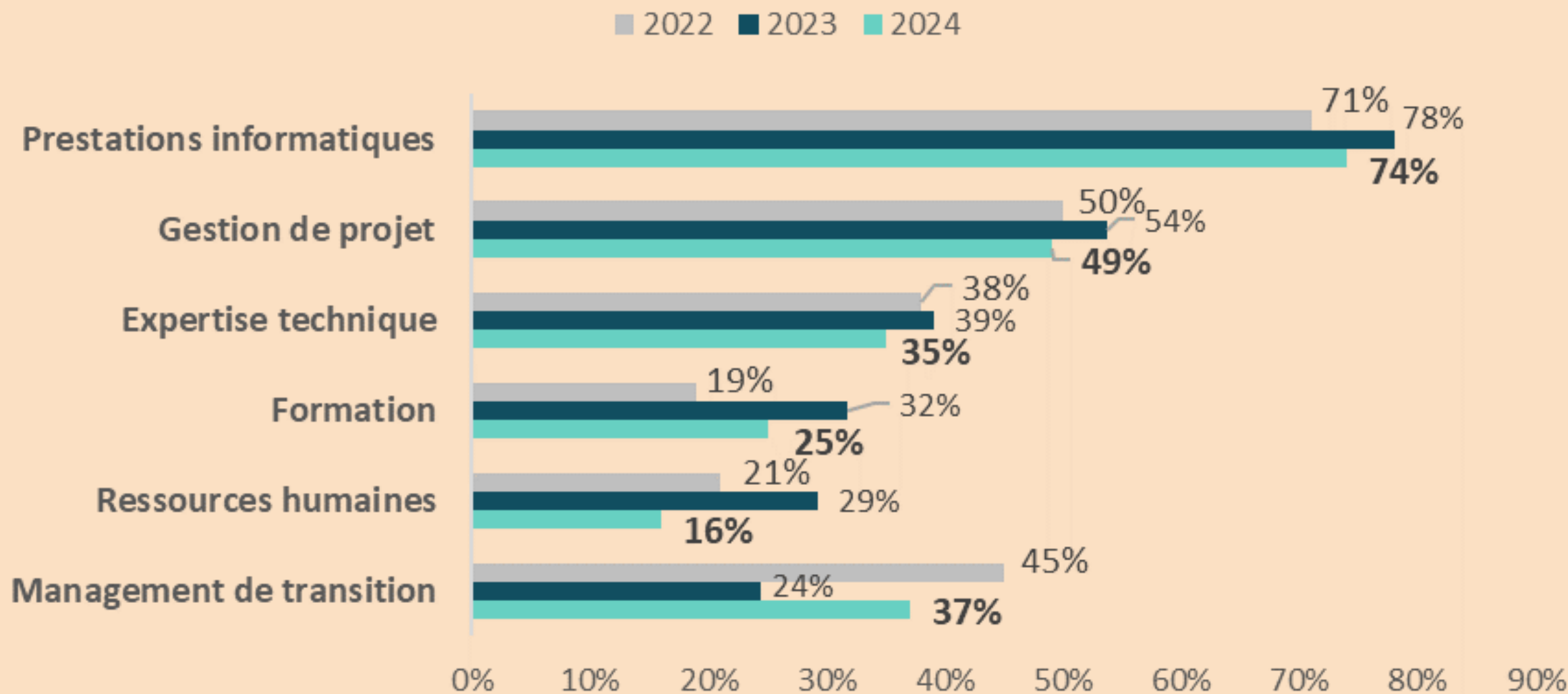
Après l'Île-de-France (43 % des salariés portés), c'est la région Auvergne-Rhône-Alpes qui accueillent le plus de salariés portés (11 %), suivie des régions Hauts-de-France (7 %) et Occitanie (6 %).

On remarque le poids de l'Île-de-France dans le total des salariés portés augmente en 2022 (43 % contre 41 % en 2021).

Source : Insee, 2022

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

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

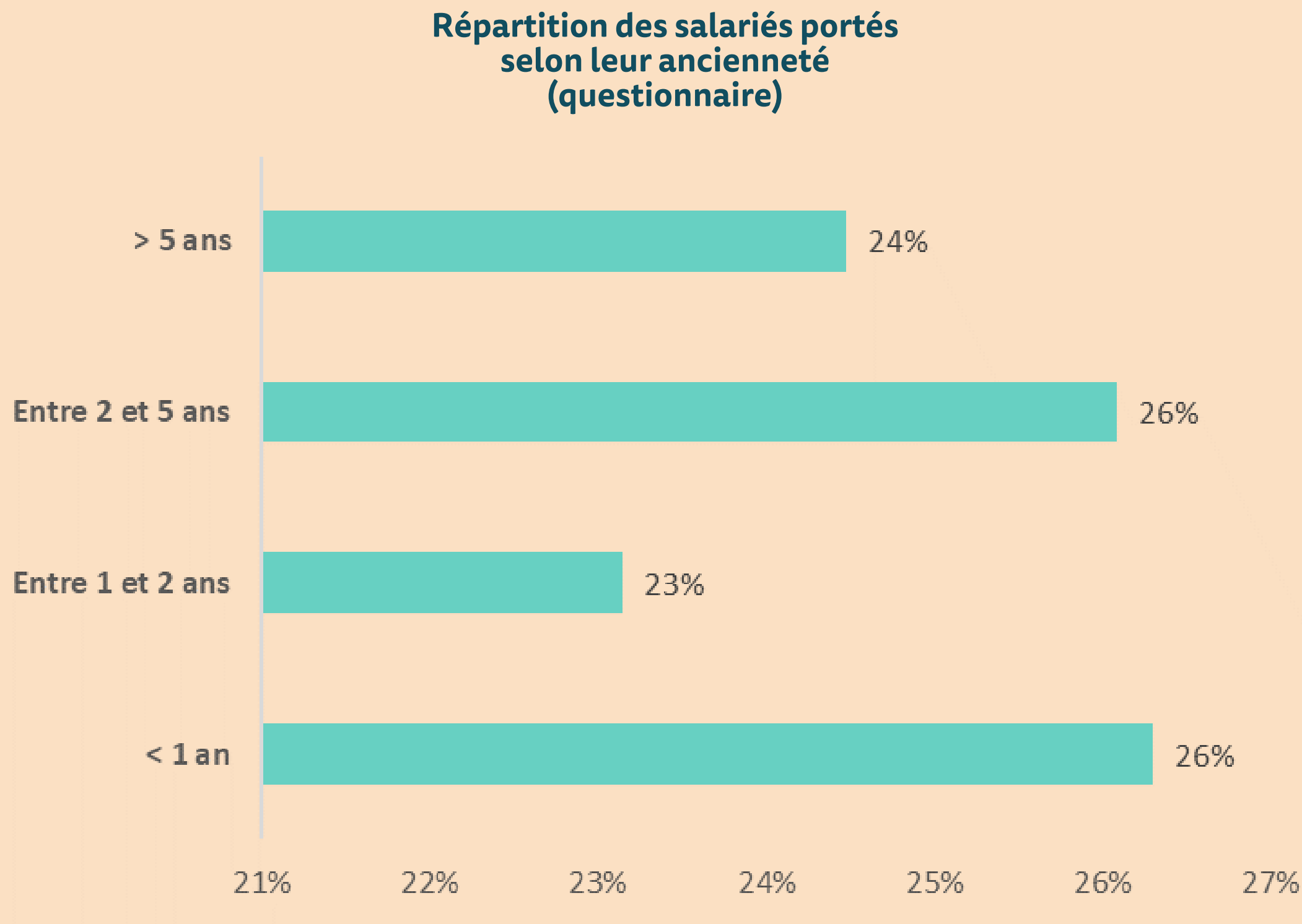


Pour connaître les activités les plus exercées en portage salarial, nous avons demandé, lors des dernières éditions du rapport de branche, aux EPS de nous citer le top 3 des domaines les plus représentés au sein de leur structure.

En 2024, les prestations informatiques arrivaient 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



En 2024, 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.

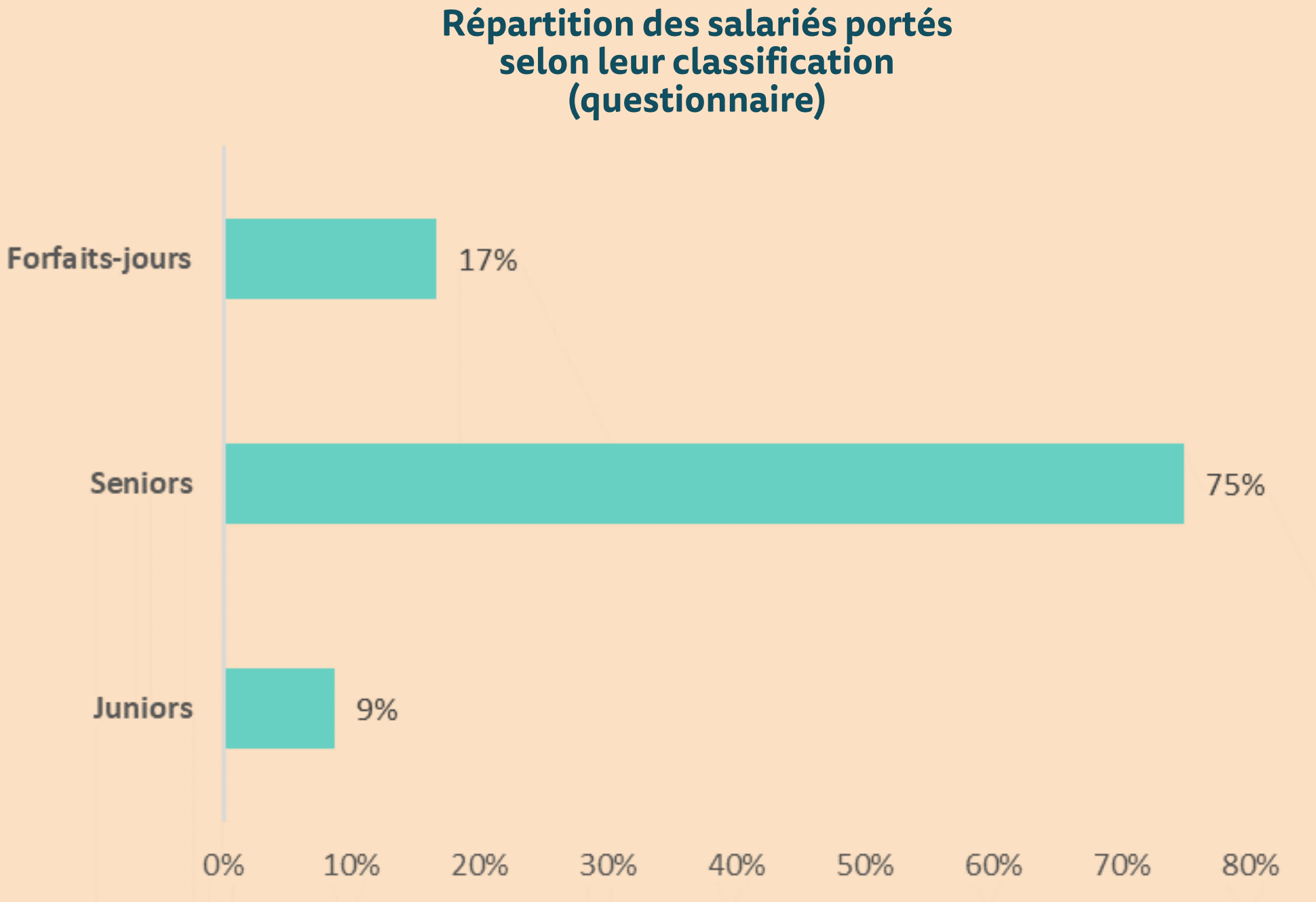
On obtient une répartition quasi parfaite avec quasiment 25 % des salariés portés dans chaque tranche d'ancienneté.

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.

En 2024, 17 % des salariés portés étaient au forfait-jours mais cette proportion était fortement impactée par la réponse d'une des plus grosses EPS. Si on enlève cette réponse, la proportion de salariés portés au forfait-jours tombait sous les 10 %.

L'avenant n°12 relatif à la classification et à la rémunération signé en décembre 2022 (mais non encore étendue) est venu 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



Forte hausse du nombre d'EQTP dans la branche (+ 17%)

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 2022, les salariés des entreprises de portage salarial représentent 16 900 équivalents temps plein, en hausse de 17 % par rapport à 2021. Cette croissance 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).

16 900

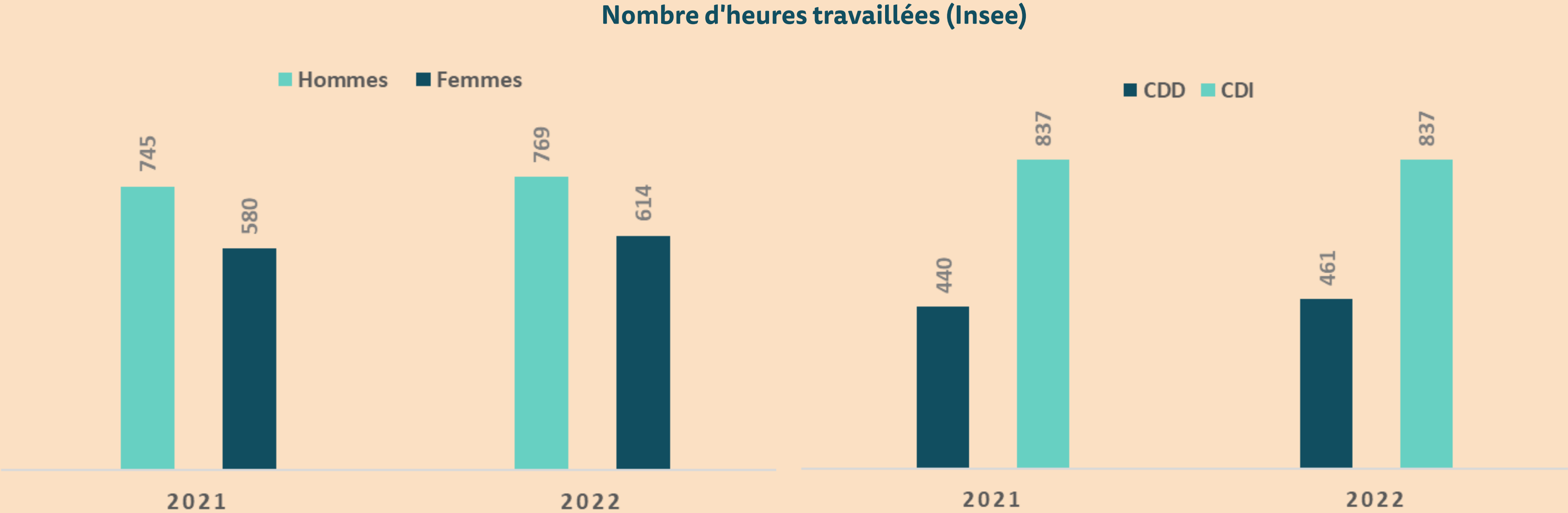
**équivalents temps plein dans la
branche en 2022 (Insee)**

Les salariés portés ont travaillé en moyenne 714 heures en 2022

Après une quasi stagnation en 2020 du fait du Covid et une hausse de 9 % en 2021, le nombre d'heures travaillées progresse de 4 % en 2022, du fait d'une hausse du nombre d'heures moyen pour les CDD (les salariés portés en CDI travaillent en moyenne le même nombre d'heures).

On observe une différence très nette entre la moyenne des heures travaillées des hommes et celles des femmes (+ 25 % pour les hommes). A noter également, Les salariés portés en CDI travaillent presque deux fois plus que leurs collègues en CDD : 837 heures par an contre 461 heures par an, soit +82 % d'écart.

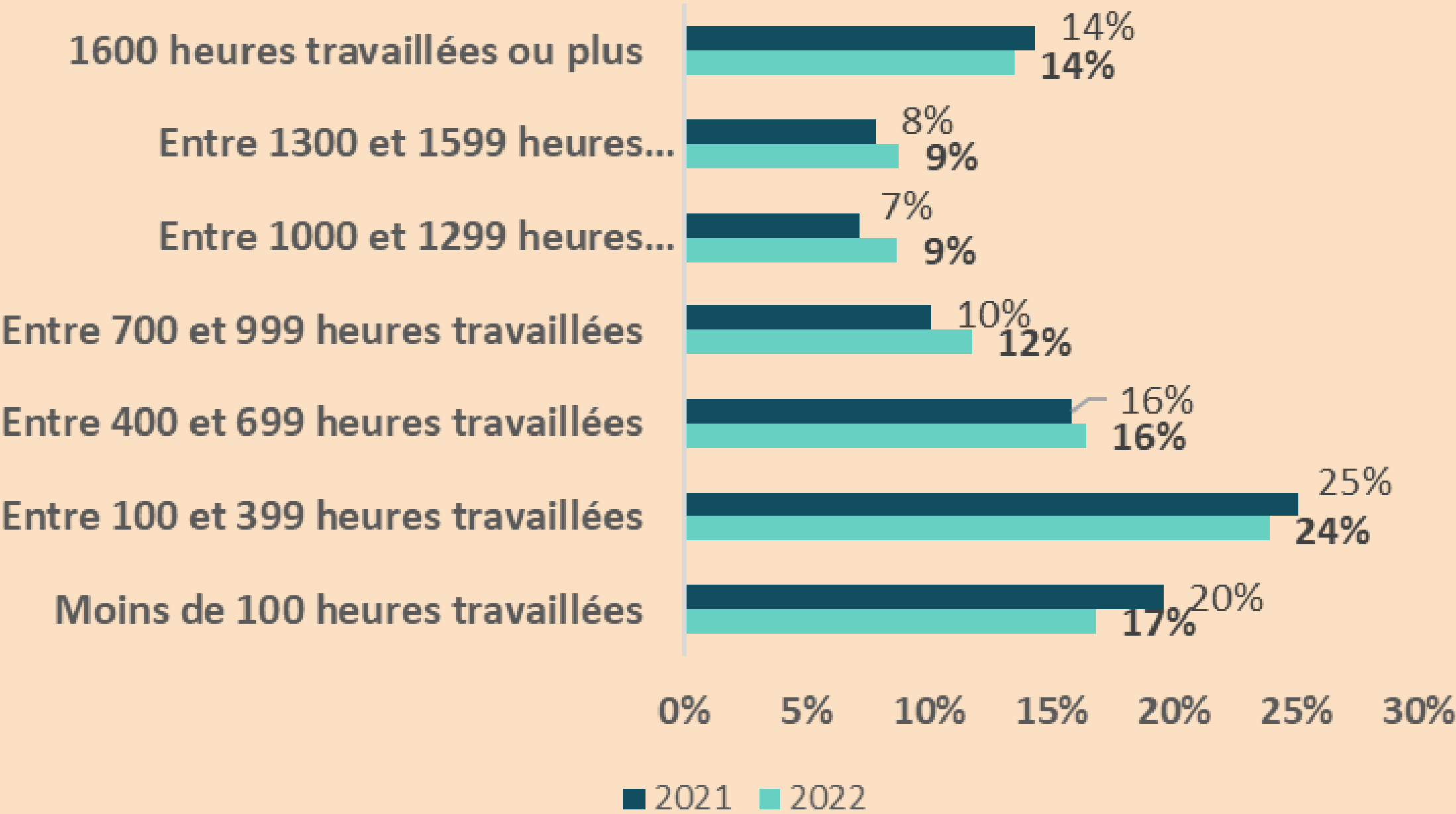
LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee

41 % des salariés portés ont travaillé moins de 400 heures en 2022

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



La part des salariés portés ayant travaillé moins de 400 heures reste élevée mais elle diminue fortement depuis deux ans (41 % contre 50 % en 2020).

Une rémunération brute horaire qui progresse fortement : + 12 % !

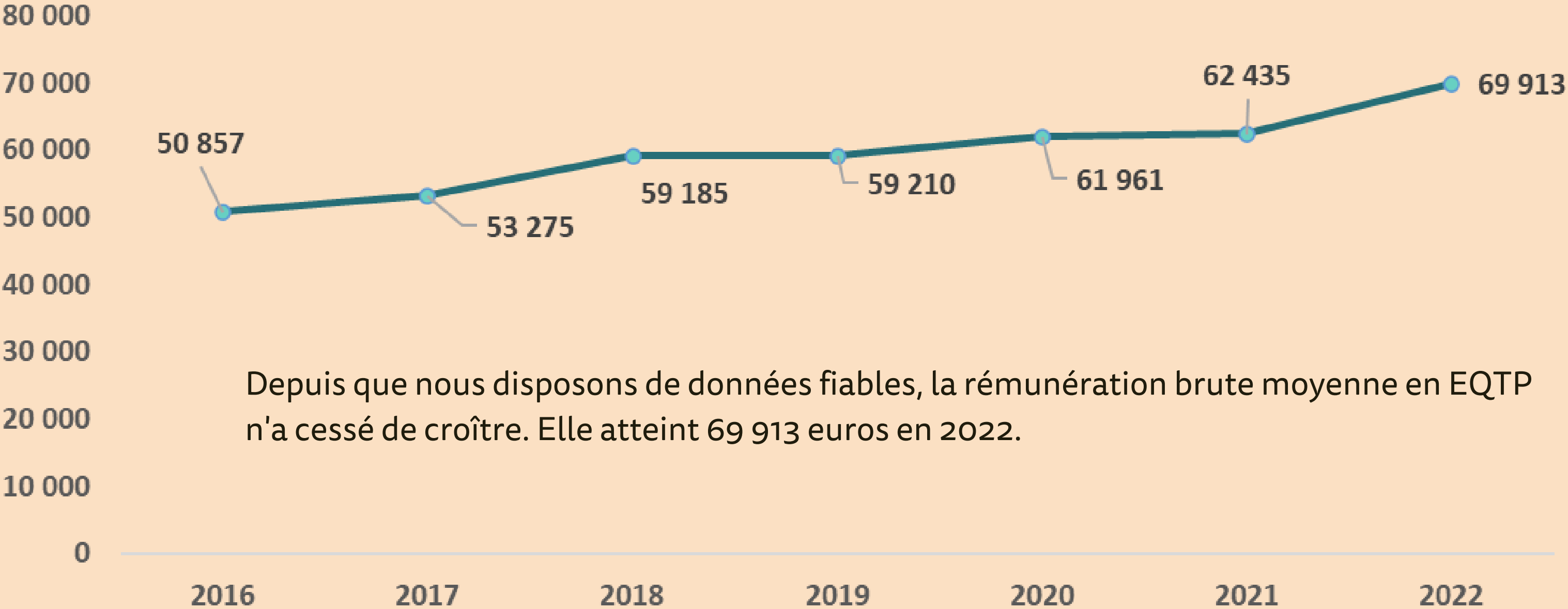
En 2021, la progression de la rémunération brute moyenne (+ 10 %) était principalement tirée par la hausse du nombre d'heures travaillées (+ 9 %). Le tableau est très différent en 2022. La rémunération brute horaire moyenne connaît sa plus forte hausse depuis que nous disposons des statistiques du secteur (+ 12 %). Autrement dit, les salariés portés ont trouvé des missions avec un meilleur TJM (taux journalier moyen), preuve de la bonne santé du marché cette année là. Cette hausse se traduit naturellement par une hausse de la rémunération brute moyenne et de la rémunération brute moyenne en EQTP.

Source : Insee, 2022

- **Une rémunération brute moyenne de 27 396 euros en 2022 (+ 17 %)**
- **Une rémunération brute moyenne en EQTP de 69 913 € en 2022, en progression de 12 % par rapport à 2021**
- **Une rémunération brute moyenne horaire de 38,4 euros en 2022 (+ 12 %)**

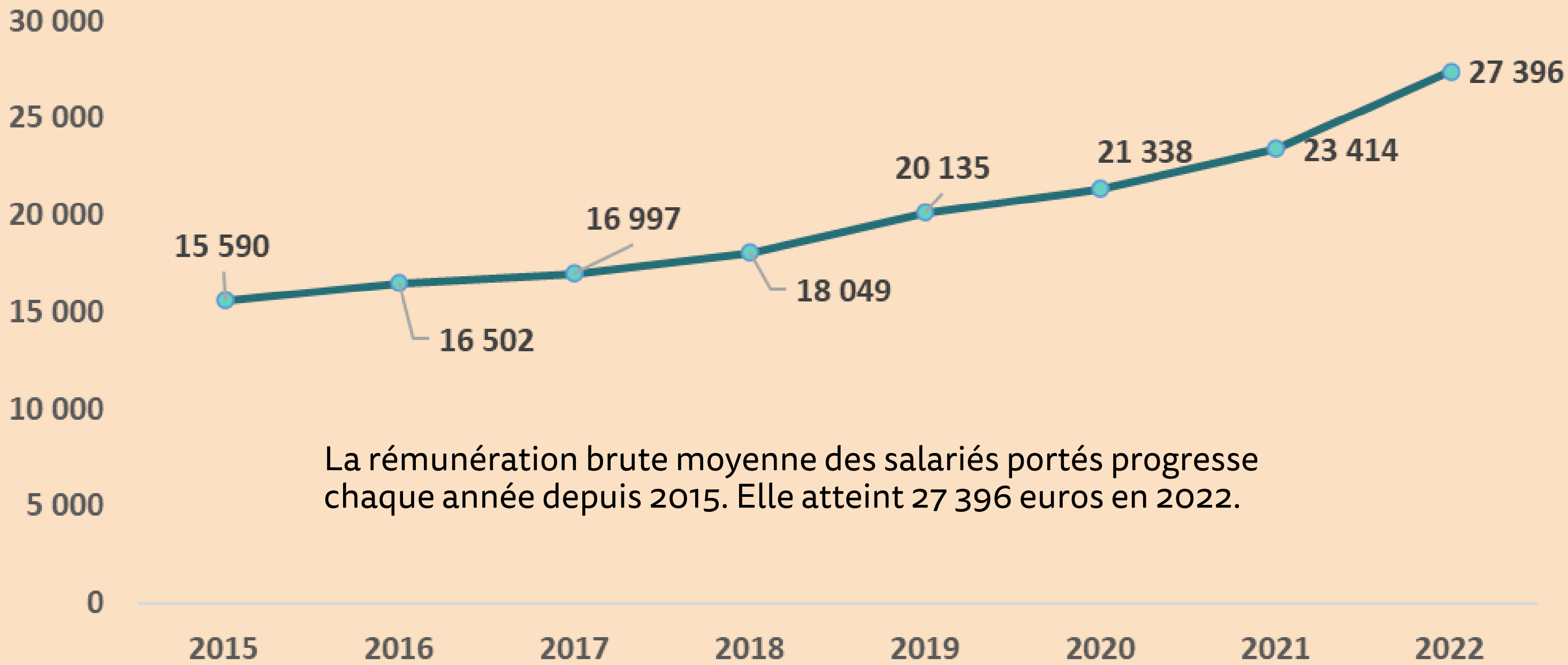
En divisant la rémunération brute annuelle par le nombre d'heures travaillées moyen, nous obtenons la rémunération brute horaire d'un salarié d'une entreprise de portage salarial. En 2022, elle est de 38,4 euros.

Une croissance de 12 % de la rémunération moyenne brute en EQTP



Source : Insee, 2022

Une hausse spectaculaire de la rémunération moyenne brute : + 17 % en 2022

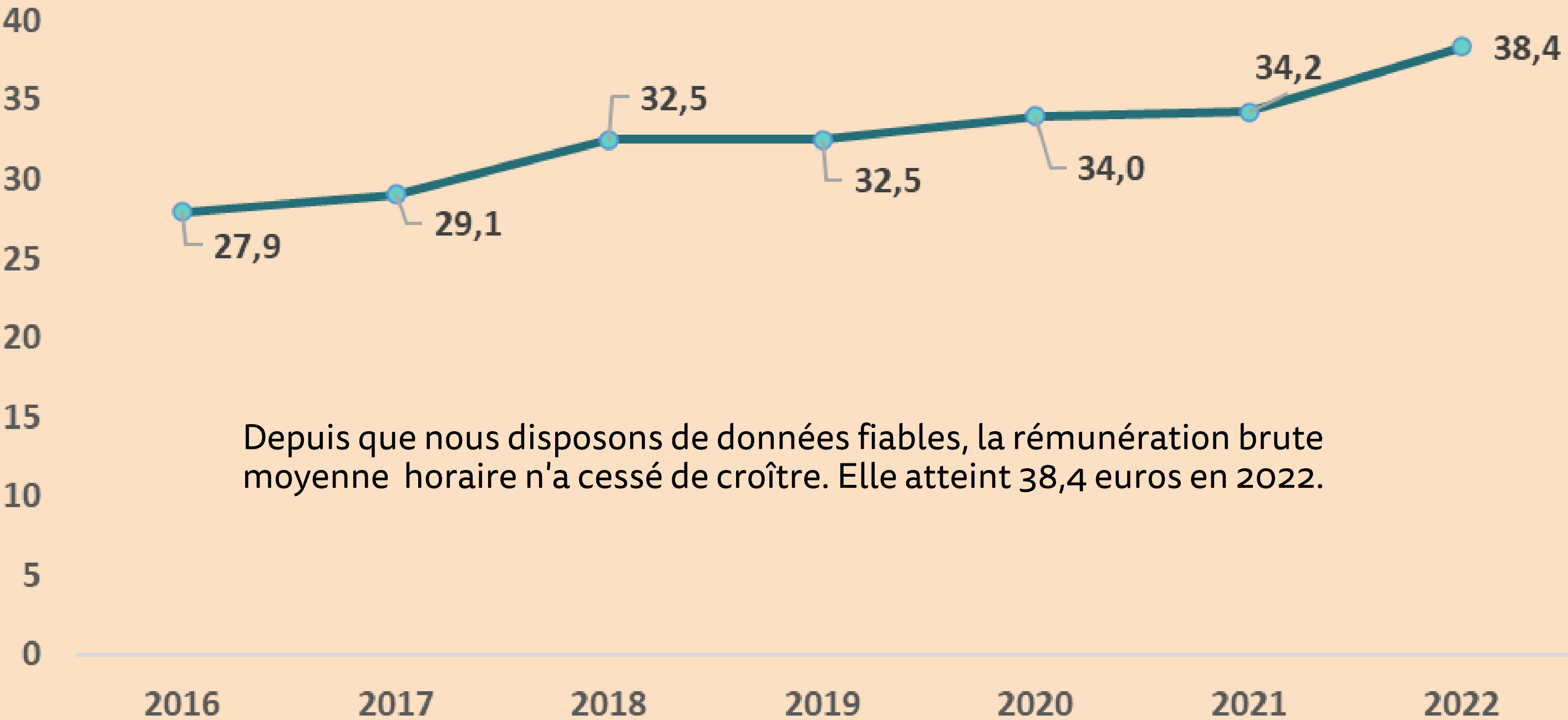


La rémunération brute moyenne des salariés portés progresse chaque année depuis 2015. Elle atteint 27 396 euros en 2022.

Source : Insee, 2022

La plus forte hausse de la rémunération moyenne brute horaire enregistrée depuis 2015 : + 12 % en 2022

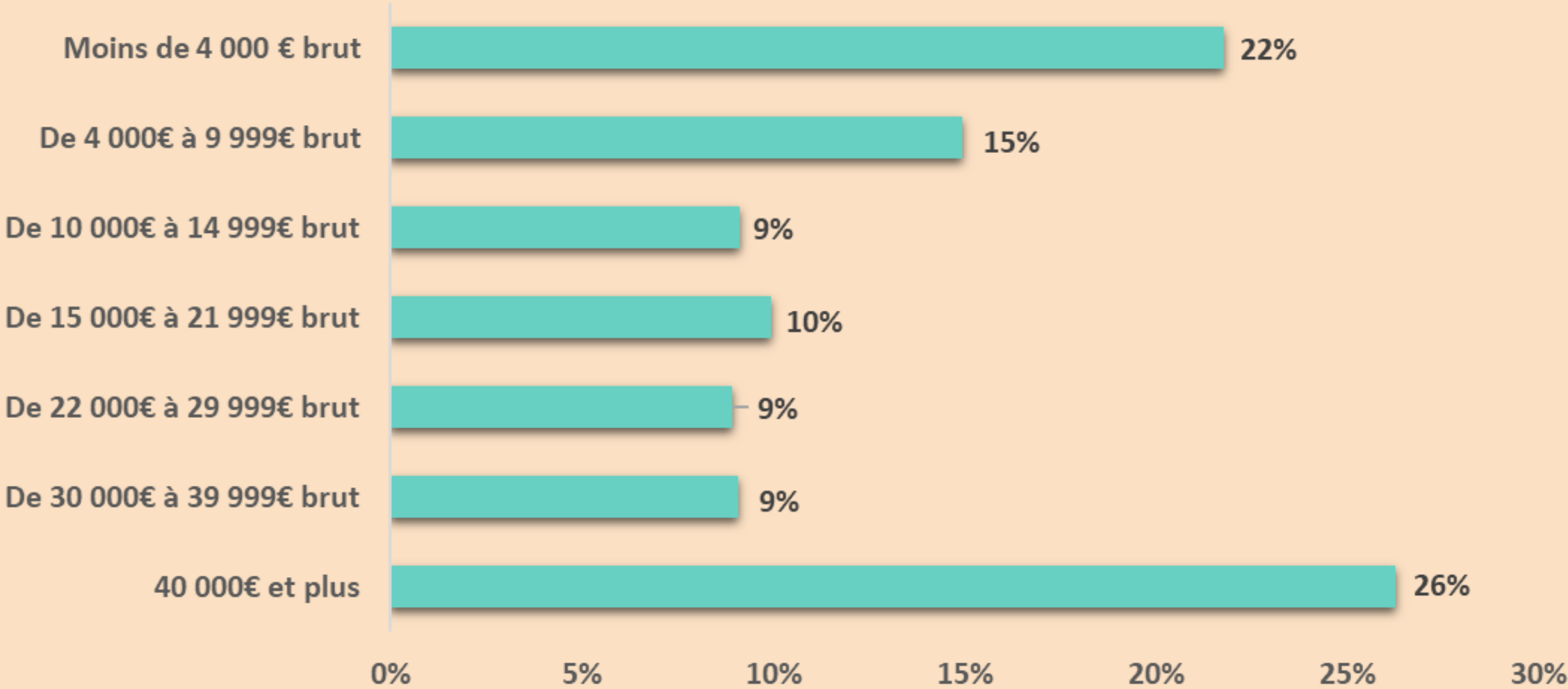
LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee, 2022

26 % des salariés portés ont gagné plus de 40 000 euros en 2022

Répartition des salariés portés selon leur rémunération (Insee)



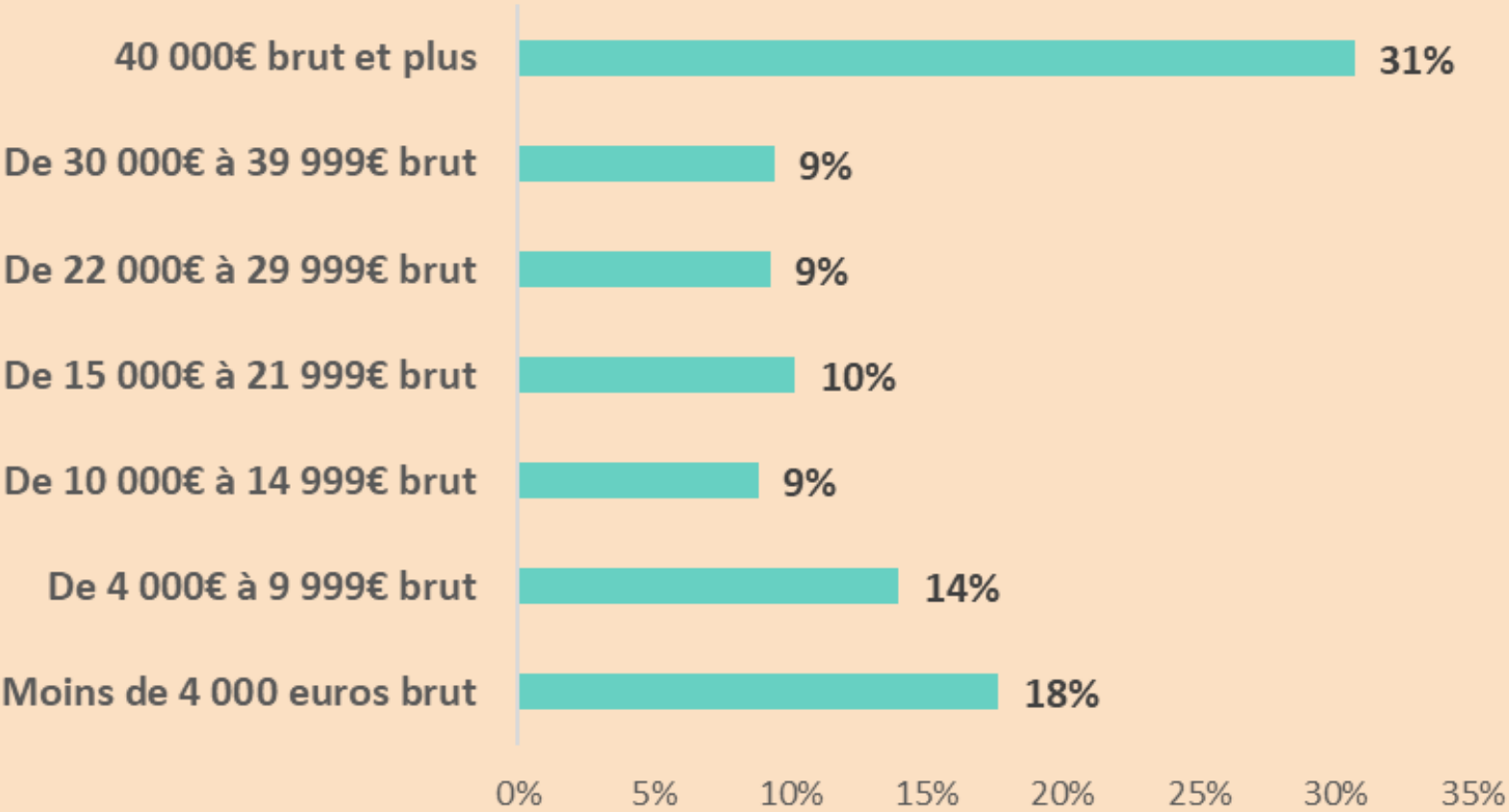
Les données sur la rémunération brute des salariés portés sont à mettre en perspective avec le nombre d'heures travaillées (714 en moyenne). Peu de salariés portés sont à temps plein malgré une hausse continue du nombre d'heures travaillées.

- 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 26 % en 2022 (contre 12 % en 2016) ;
- “Seulement” 37 % des salariés portés ont gagné moins de 10 000 euros bruts en 2022 (c’était 58 % en 2016 !).

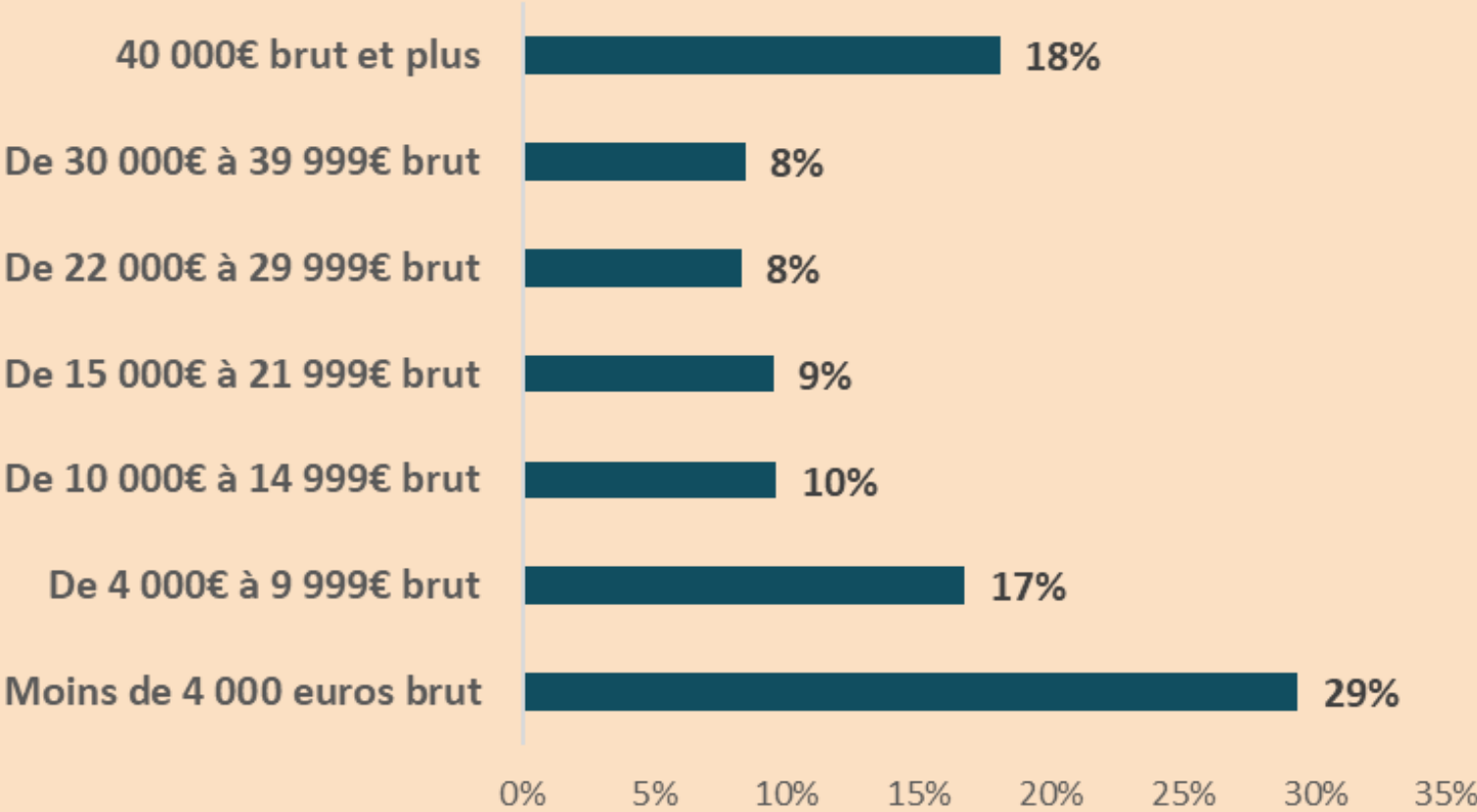
Une répartition très différente selon le sexe

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, 2022



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

Les femmes ont perçu en 2022 une rémunération très nettement inférieure à celle des hommes (856 millions d'€ contre 324 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.

– 62 %

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



Une rémunération brute annuelle **nettement** **moyenne** **inférieure** pour les femmes

La rémunération brute annuelle moyenne des salariés des EPS est de 27 396 euros en 2022. Cette moyenne cache en réalité de fortes disparités selon le sexe. La rémunération brute annuelle moyenne des femmes est ainsi de 21 418 euros tandis que celle des hommes est de 30 626 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.

– 30 %

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



Une rémunération brute horaire 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 12 % à celle des hommes (34,9 euros contre 39,9 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.

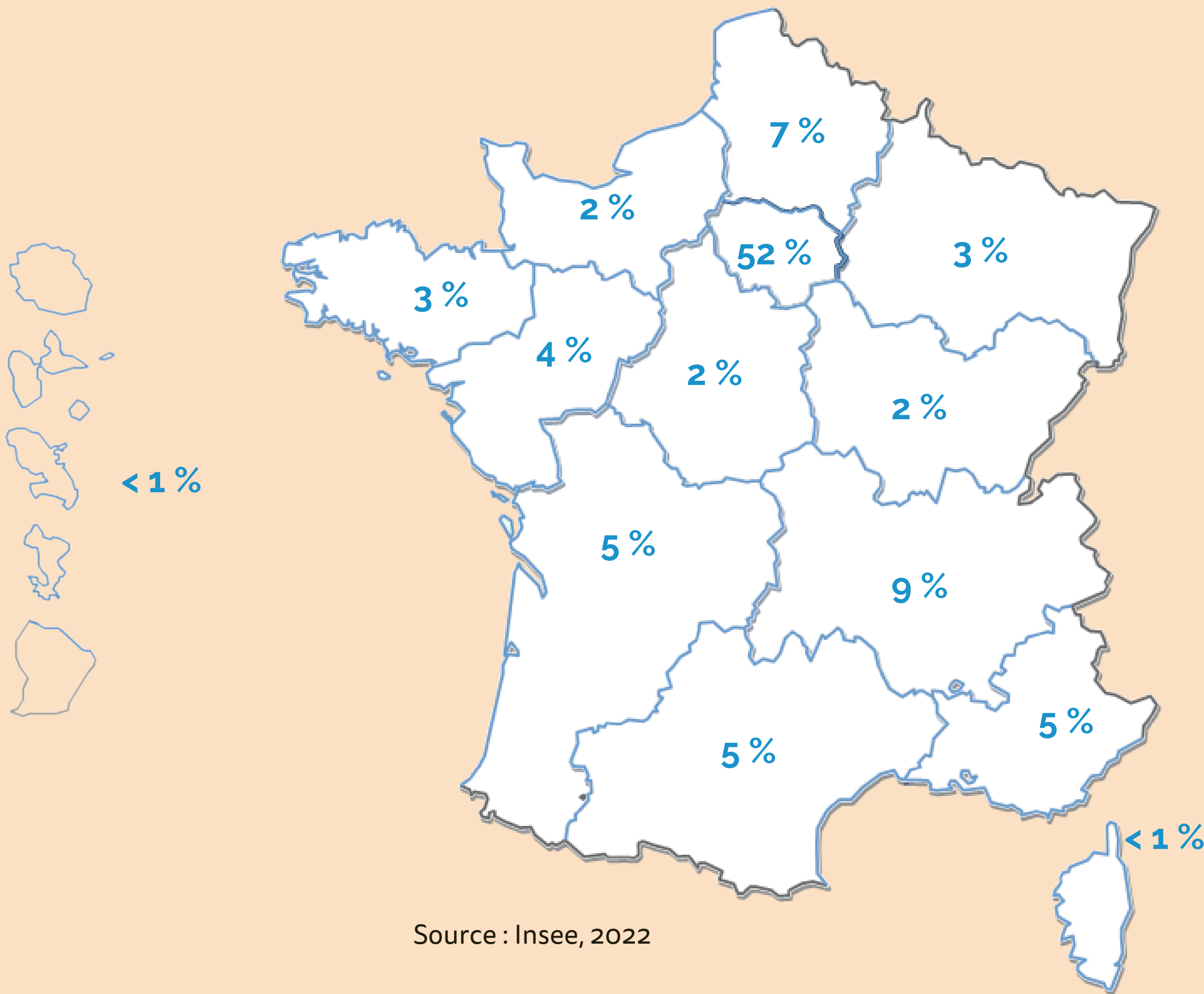
Les partenaires sociaux ont décidé de financer sur les fonds conventionnels des actions visant à réduire cet écart. Il est passé de 15 % en 2021 à 12 % en 2022.

- 12 %

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

52 % de la masse salariale du secteur perçue par des salariés portés résidant en IDF

LA FAABRICK
CHERDET

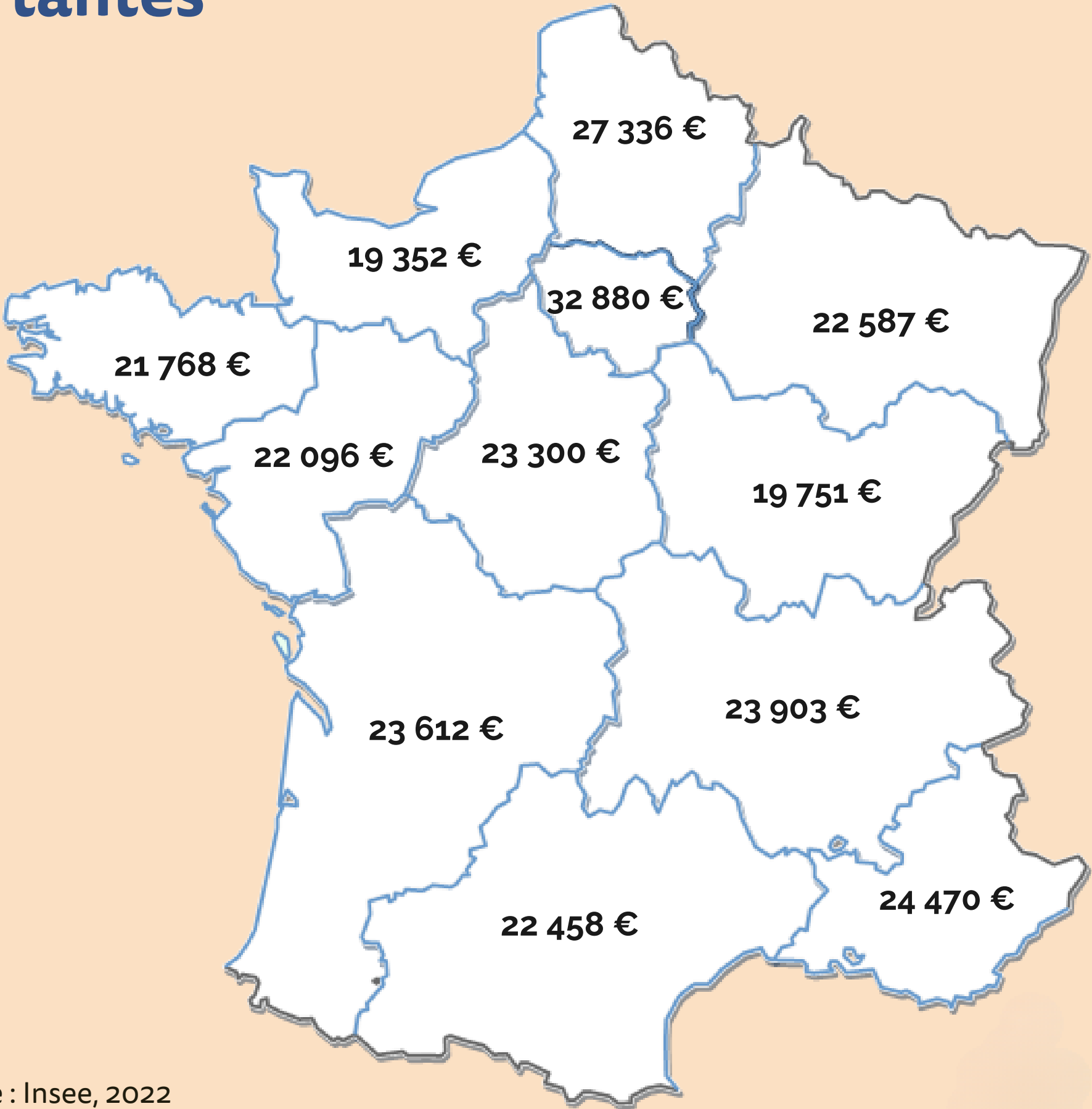


Les données de l'Insee nous permettent de connaître la répartition de la masse salariale du secteur par région.

La région Île-de-France arrive logiquement en première position (43 % des salariés des EPS résident en IDF) avec 52 % de la masse salariale du secteur, loin devant l'Auvergne-Rhône-Alpes (9 % de la masse salariale du secteur).

Source : Insee, 2022

Des différences de rémunération brute moyenne par région très importantes



La rémunération brute annuelle moyenne des salariés du secteur atteint 27 936 € en 2022. Cette moyenne est en réalité fortement tirée par le haut par la rémunération des salariés qui résident en Île-de-France (32 880 euros).

L'Île-de-France est la seule région avec une moyenne supérieure à la moyenne du secteur.

On observe par exemple une différence de 66 % entre la rémunération moyenne des salariés portés d'Île-de-France et celle des salariés portés de Bourgogne-Franche-Comté.

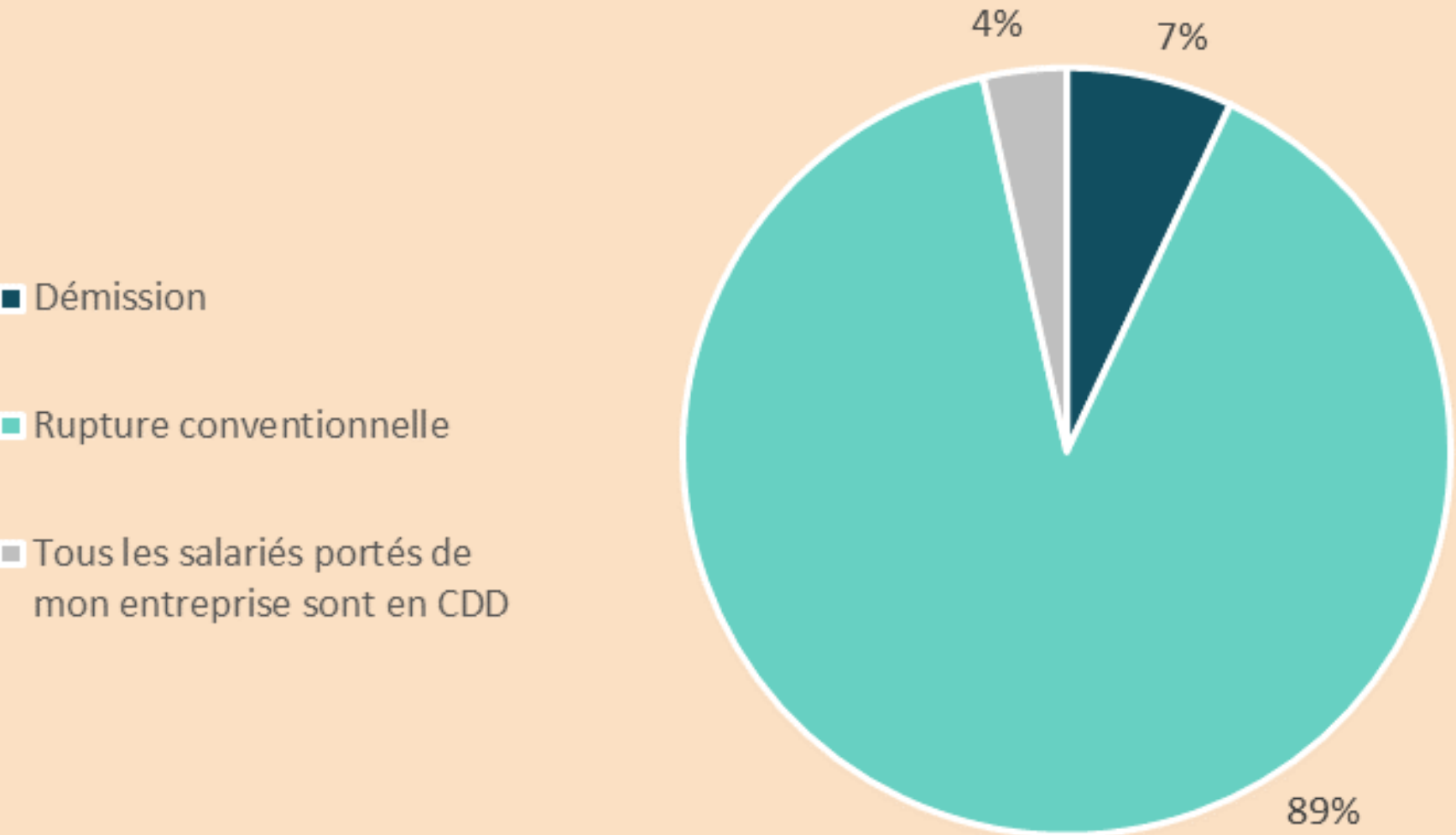
Source : Insee, 2022



Rupture du contrat et intermission

89 % des EPS privilégiait 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.

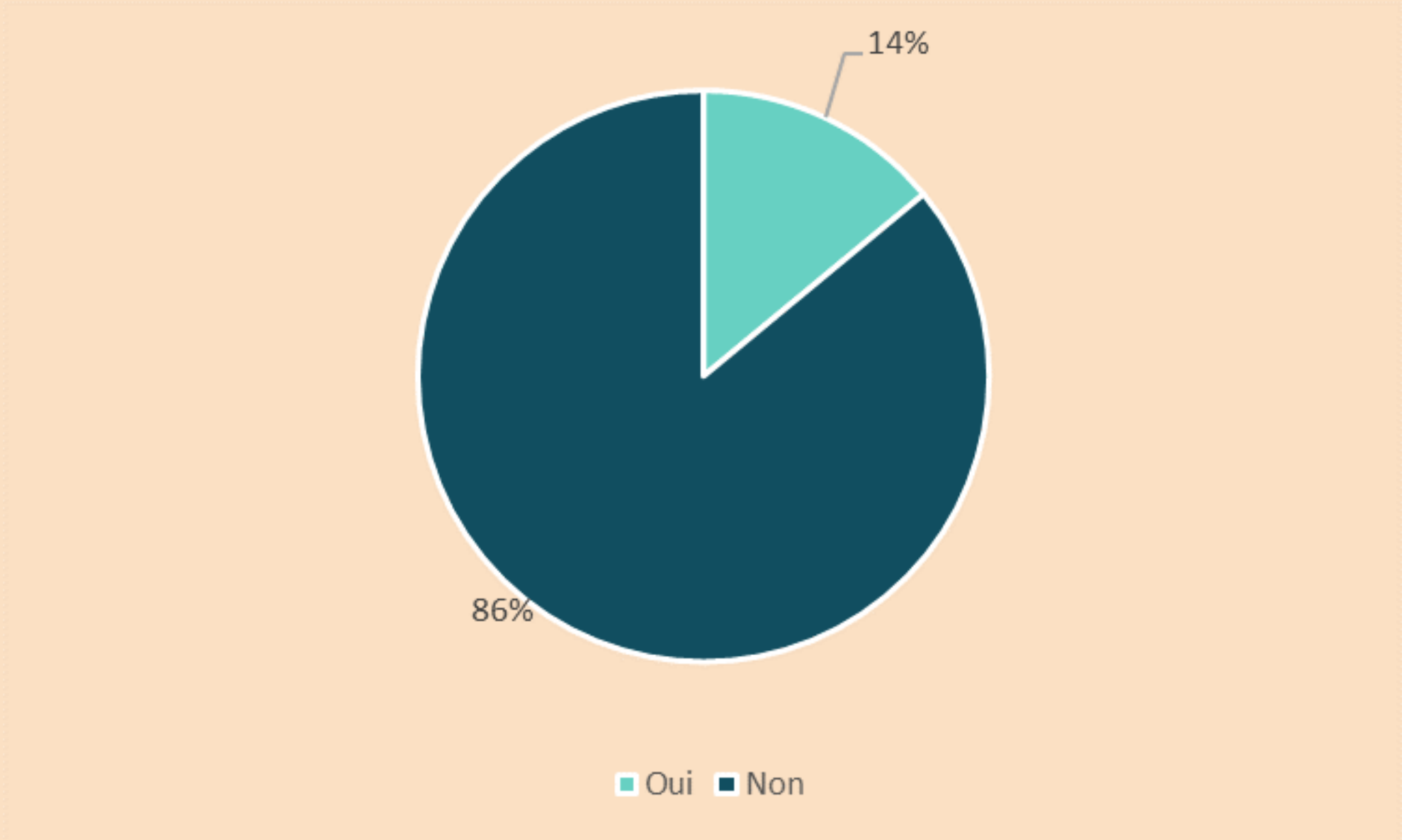
Cette précision a bien évidemment des conséquences sur la rupture du contrat de travail puisqu'il apparaît peu opportun pour un salarié porté de rester longtemps en CDI sans être rémunéré.

En 2024, 89 % des EPS ayant répondu au questionnaire du rapport de branche privilégiaient la rupture conventionnelle comme mode de rupture. Il est intéressant de noter qu'aucune EPS ne privilégiait le licenciement.

Source : questionnaire rapport de branche 2024

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)



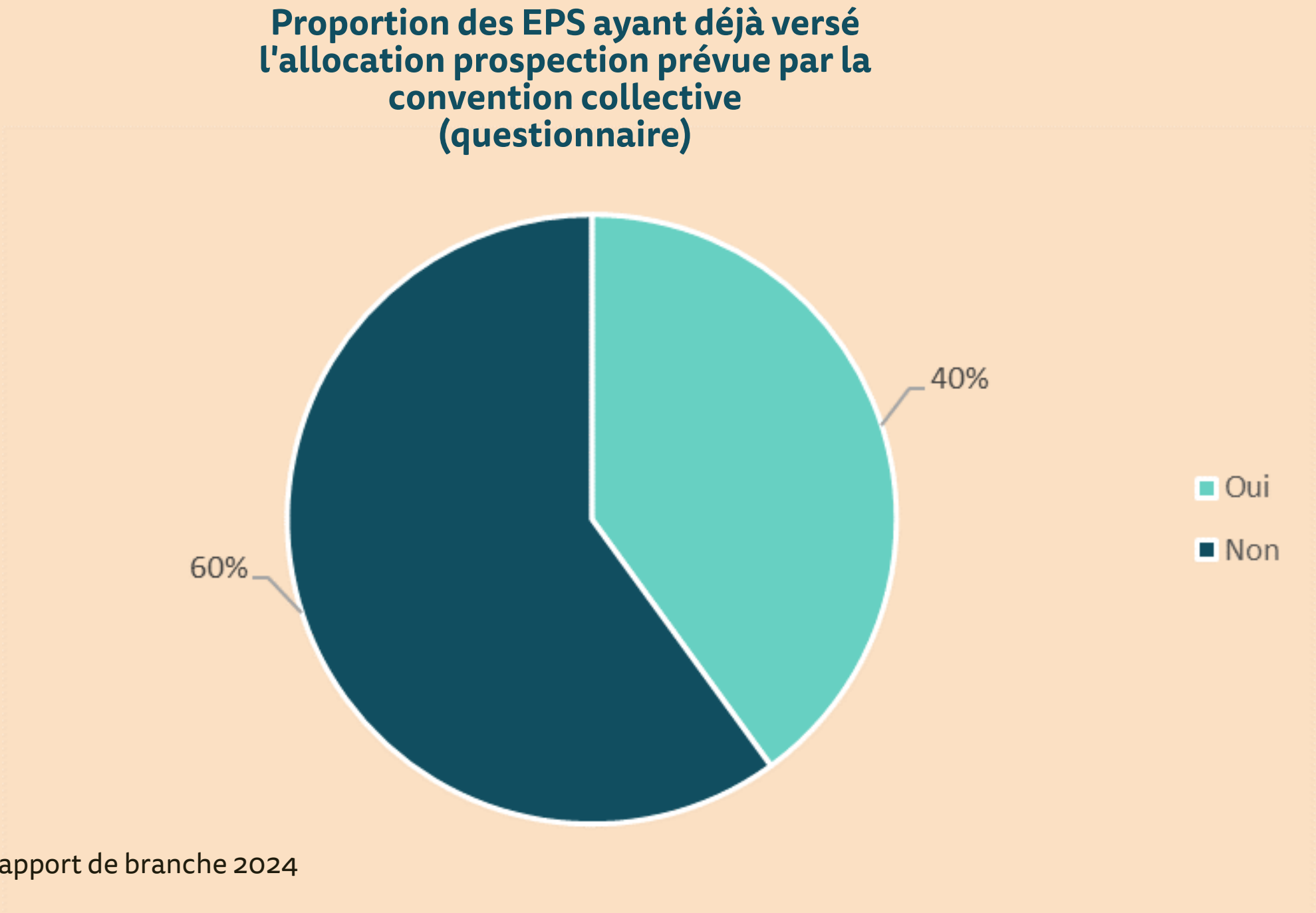
L'article 22.3 de la convention collective des salariés portés prévoit la possibilité pour une entreprise de portage salarial d'engager une procédure de licenciement si au terme d'une période de 1 mois de prospection, un salarié porté n'a pas conclu de nouvelles prestations et demeure sans activité,

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

Source : questionnaire rapport de branche 2024

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

LA FAABRICK
CHERDET



Source : questionnaire rapport de branche 2024

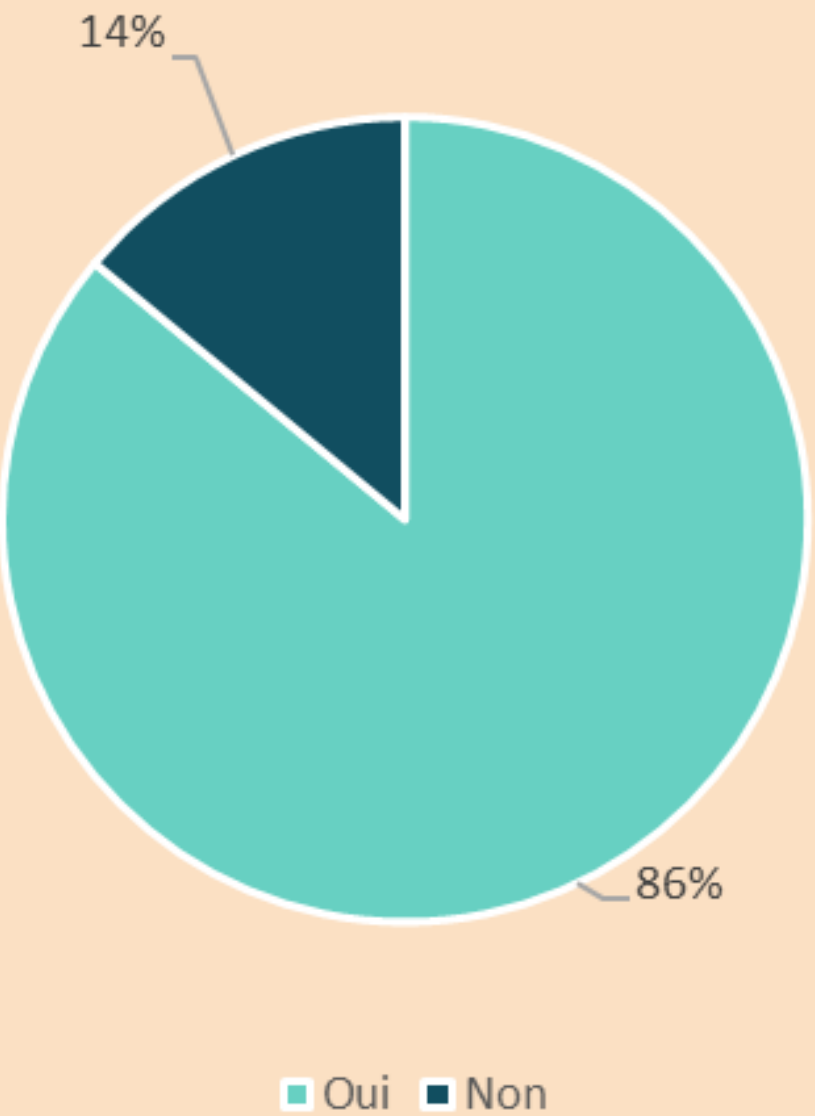
L'article 22.2 de la convention collective des salariés portés prévoit la possibilité de verser aux salariés portés en intermission une allocation prospection mensuelle égale à une journée de travail, payée sur la base du salaire conventionnel. En 2024, près de 40 % des EPS interrogées dans le cadre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



Dialogue social

En 2024, 86 % des répondants adhéraient à une organisation patronale

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



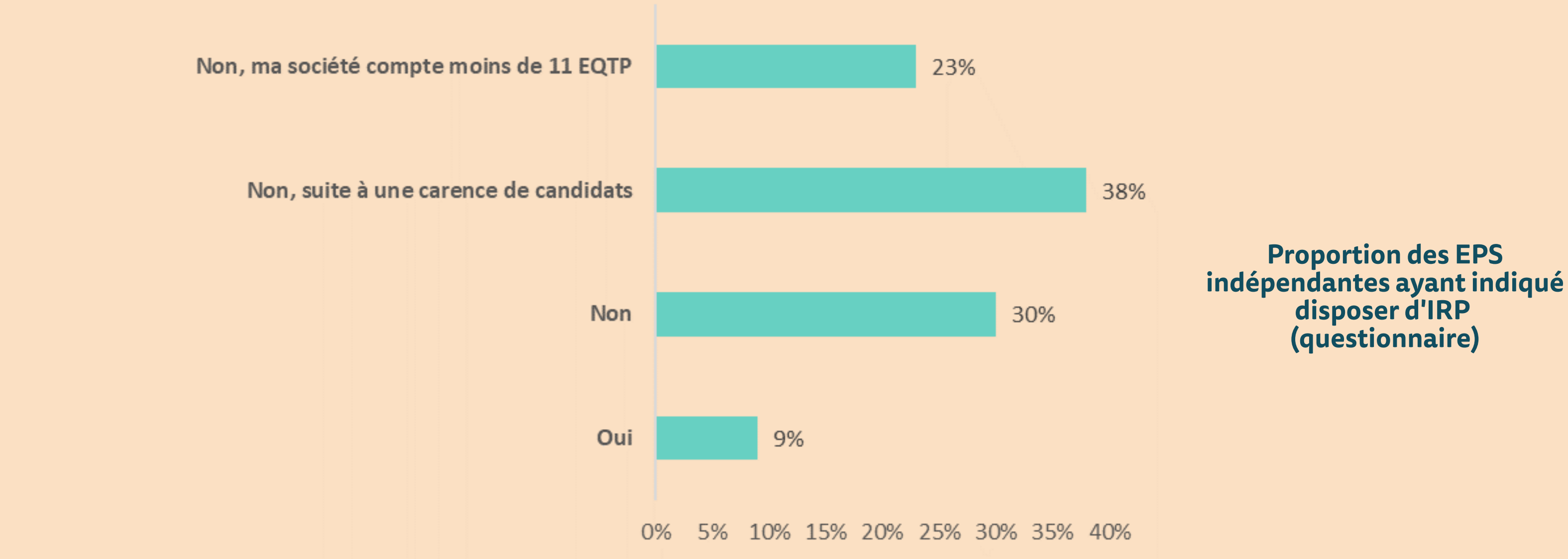
86 % des EPS ayant répondu au questionnaire déclaraient adhérer à une organisation patronale.

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 adhéraient à une organisation patronale, 80 % adhéraient au PEPS, 10 % adhéraient à la FEPS et 10 % au GAPSE.

Source : questionnaire
rapport de branche 2024

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



Source : questionnaire rapport de branche 2024

En 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).



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.

En 2024, certains thèmes se détachaient assez nettement.

3 thèmes ressortait du lot en 2024

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

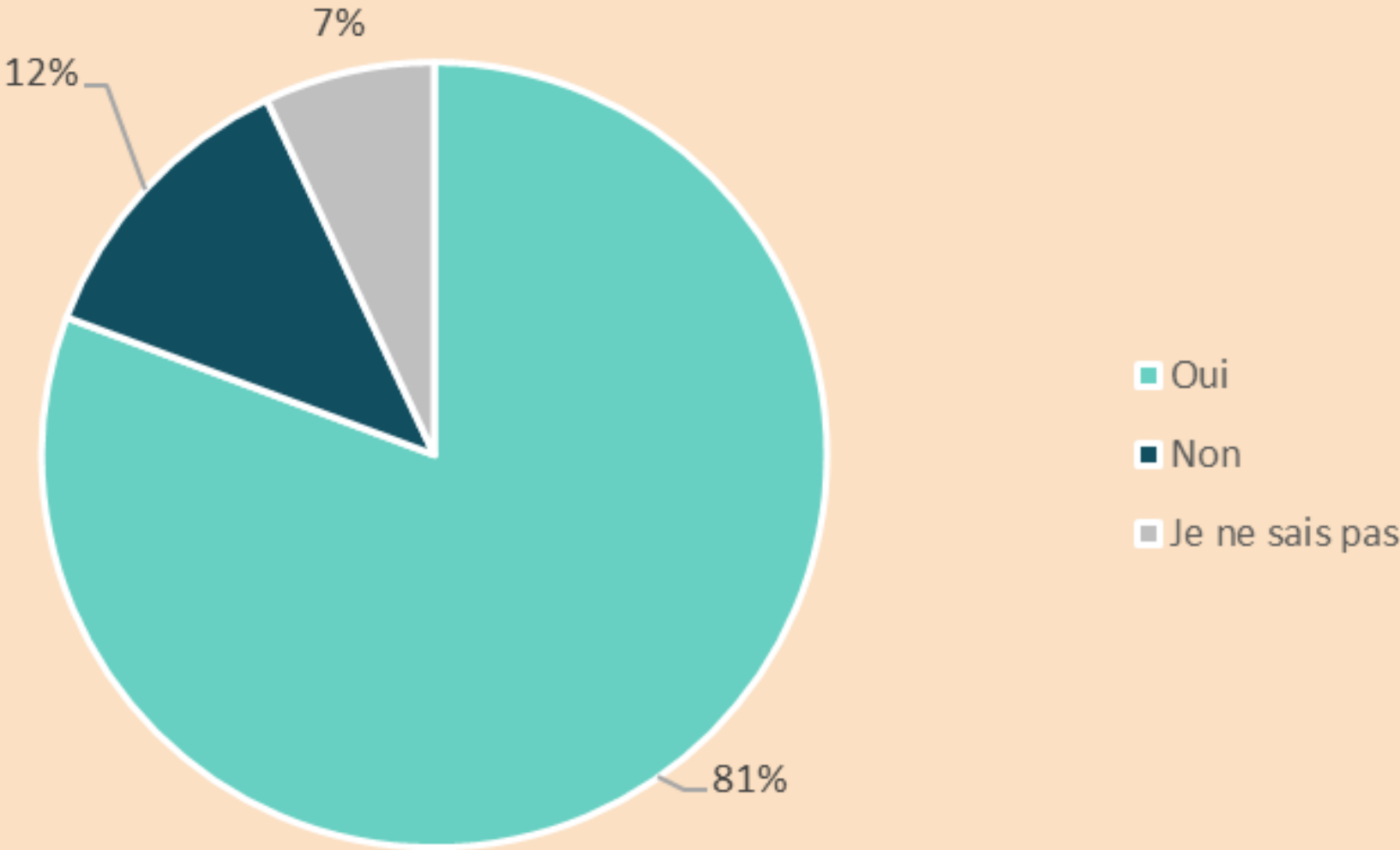
La transparence des frais de gestion et autres frais est également citée comme un thème à aborder dans la branche.



Bilan et prospective

En 2024, 81 % des répondants pensait que les entreprises clientes étaient 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)

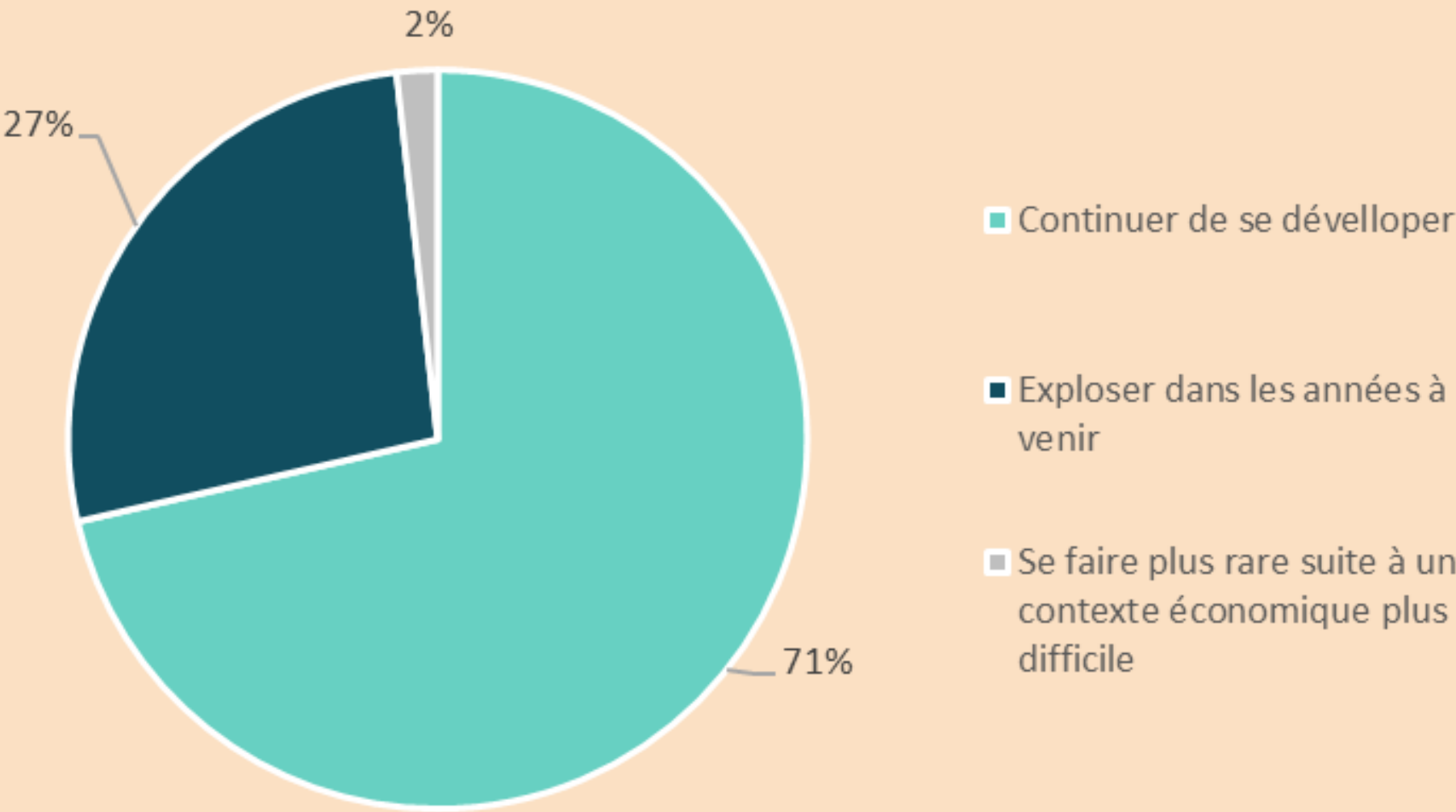


Source : questionnaire rapport de branche 2024

En 2024, 81 % des répondants déclaraient que le portage salarial était 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

En 2024, 70 % des EPS ayant répondu au questionnaire du rapport de branche 2024 pensaient que le portage salarial allait continuer de se démocratiser. 27 % pensaient même que le portage allait 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.