

2026

Rapport de branche du portage salarial 2026

OPPS

Observatoire Paritaire du Portage Salarial

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

LA FAABRICK
CHERDET



Sommaire



Méthodologie

Chiffres clés

Portrait des entreprises de portage salarial

Services & accompagnement

Portrait des salariés des EPS

Rémunération et temps de travail

Dialogue social

Thèmes prioritaires à traiter dans la branche

Bilan et prospective

01

Méthodologie

La convention collective des salariés portés a été étendue le 28 avril 2017. Depuis cette date, le portage salarial constitue une branche d'activité à part entière.

Le rapport de branche permet de suivre la croissance du secteur, de préciser le profil des entreprises et des salariés portés, et d'éclairer les sujets sociaux à traiter dans la branche.

Deux sources de données complémentaires

01

Données Insee

Une commande spécifique passée auprès du département des produits sur mesure de l'Insee permet d'obtenir des données agrégées issues des déclarations sociales nominatives.

Ces données portent sur l'année 2023, dernière année disponible, et permettent d'analyser la structure du secteur, l'emploi, les rémunérations et le temps de travail.

02

Questionnaire entreprises

Un questionnaire adressé aux entreprises de portage salarial complète l'analyse statistique par un éclairage qualitatif et opérationnel sur la réalité du terrain.

Pour l'édition 2026, le questionnaire a permis de recueillir 48 réponses, couvrant 124 entreprises et 13 273 salariés portés.

Principe de restitution

Seuls les agents de l'Insee traitent les fichiers DSN ; le rapport n'exploite que des données agrégées. Les réponses au questionnaire et les échanges avec les EPS restent confidentiels.

Les étapes de création du rapport

Construction de la base des EPS

Consolidation des entreprises de portage salarial et des coordonnées de contact

Données Insee

Préfiguration de la commande statistique

Envoi de la liste de SIREN à l'Insee

Traitement des données Insee

Mise à jour des coordonnées des EPS

Envoi du questionnaire aux EPS

Accompagnement et relances

Traitement des réponses

Questionnaire

Réalisation du rapport

Croisement des données statistiques et des réponses au questionnaire

Une bonne représentativité pour le questionnaire

Le questionnaire a permis de recueillir **48 réponses**, représentant **124 entreprises** de portage salarial.

Ces réponses couvrent **13 273 salariés portés**, soit environ 30 % du secteur en nombre de salariés portés.

Le nombre de réponses régresse légèrement par rapport à la précédente édition.

124

entreprises de portage concernées par les réponses au questionnaire

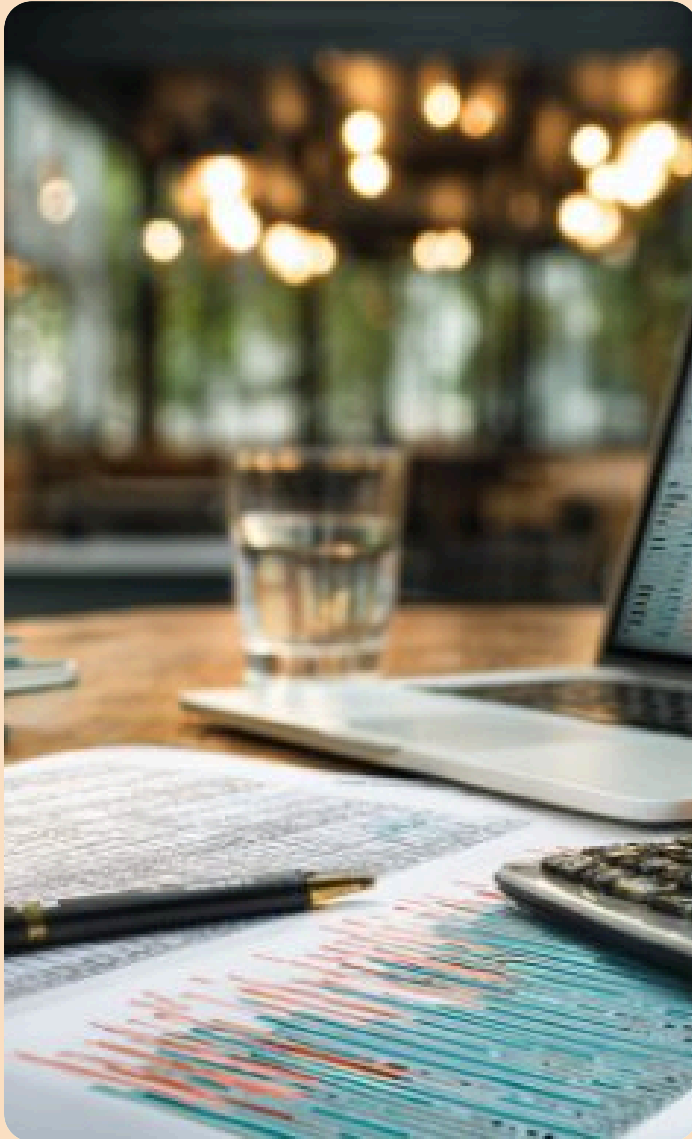
* Merci aux entreprises de portage salarial qui ont contribué au questionnaire de branche.



02

Chiffres clés

En 2023, le portage salarial poursuit sa croissance : davantage d'entreprises actives, plus de salariés portés et un chiffre d'affaires estimé à 2,42 milliards d'euros.



+ 31 % d'entreprises en trois ans

En 2015, les premières données recueillies auprès de l'Insee recensaient **225 entreprises de portage salarial** (EPS). Huit ans plus tard, on compte **574 EPS actives** sur le marché français. Leur nombre a été multiplié par 2,5.

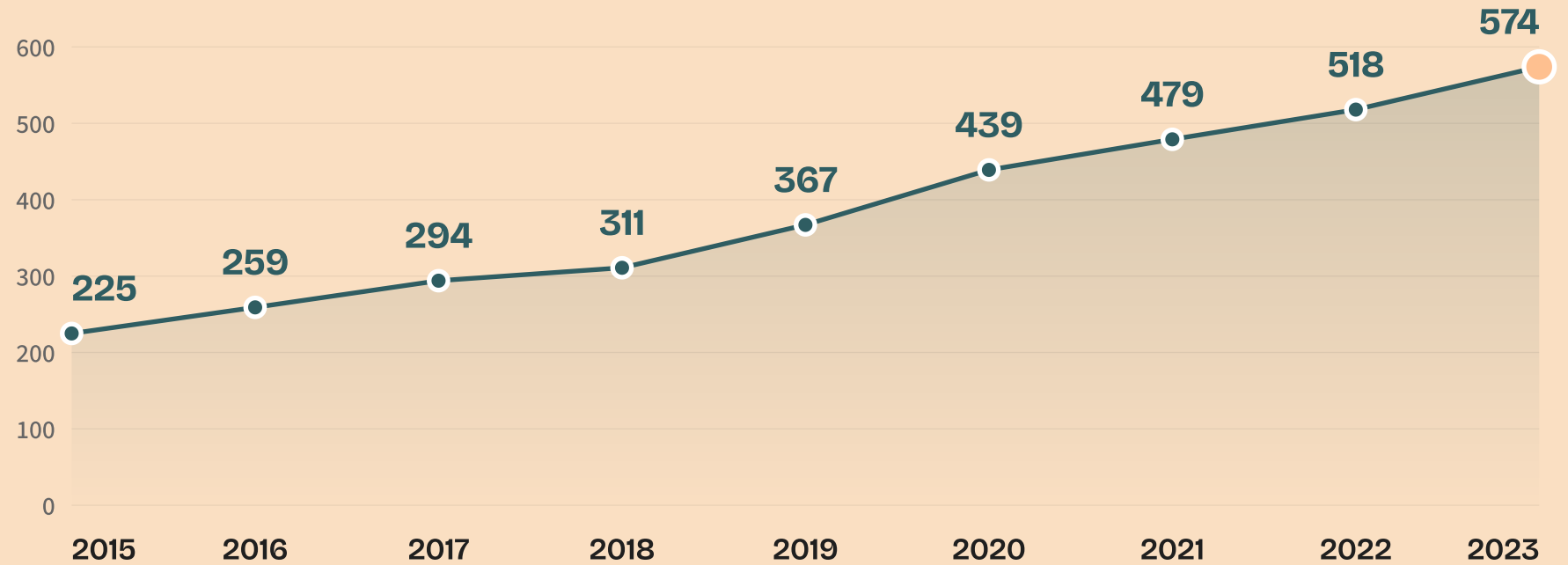
Fait marquant : c'est en **2020, année du Covid**, que le nombre d'EPS a connu sa plus forte progression annuelle (**+ 20 %**), alors même que le nombre de salariés portés baissait. Le secteur continue d'attirer de nouveaux entrepreneurs chaque année depuis (**+ 11 %** en 2023).

574

entreprises actives en 2023 (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.

Évolution du nombre d'entreprises du secteur

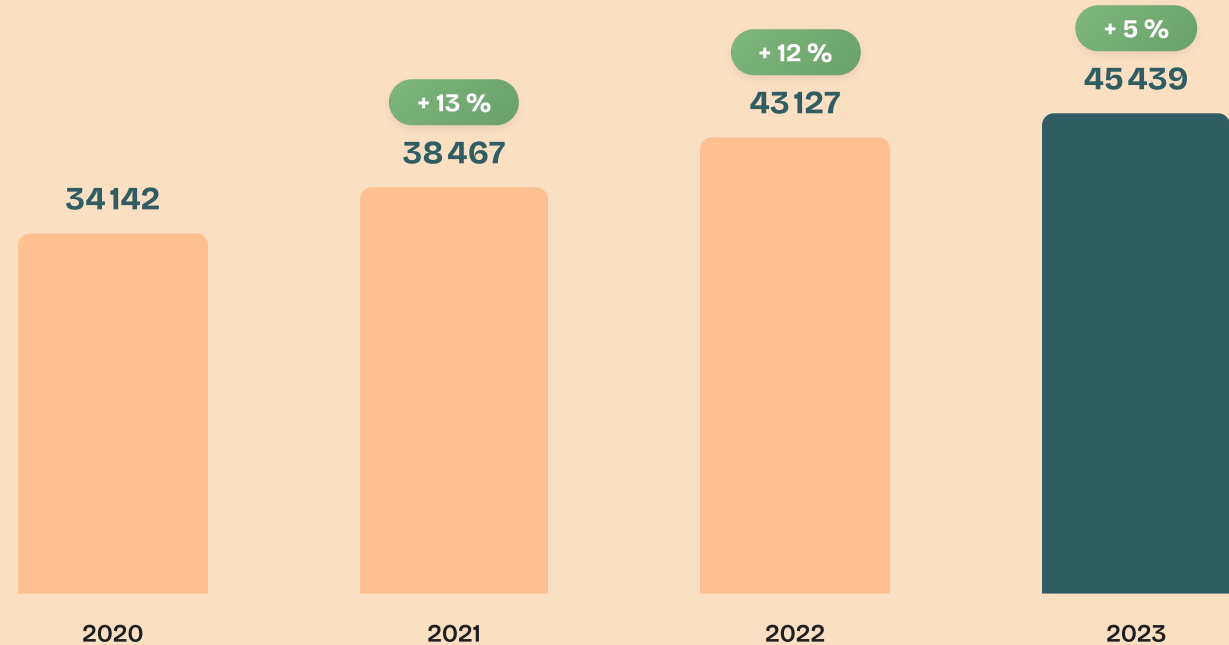


LA FAABRICK
CHERDET

Source : Insee

Le nombre de salariés portés progresse de 5 % en 2023

En 2023, on dénombre **45 439 salariés portés**. Après une année 2020 marquée par le Covid, le secteur connaît une troisième année consécutive de croissance (+ **33 %** depuis 2020).

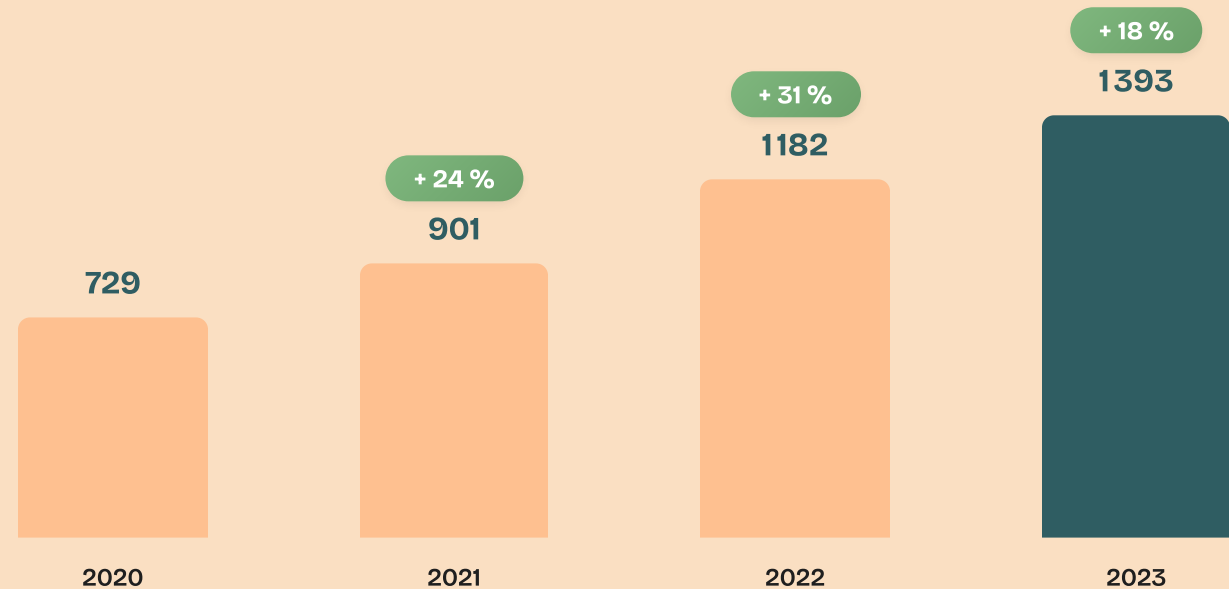


Source : Insee

* 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 2023.

La masse salariale brute (exprimée en M€) progresse de 18 % en 2023

La masse salariale brute versée par les EPS atteint près d'**1,4 milliard d'euros** en 2023. Elle connaît une troisième hausse importante (**+18 %**). Elle a quasiment doublé en trois ans (**+ 91 %**).



Source : Insee

* 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.

De la masse salariale au chiffre d'affaires

Point de départ

Masse salariale brute versée par les EPS

1,39 Md€

Donnée Insee

+ 45 %
cotisations
patronales

Rémunération « super brute »

2,02 Md€

+ 15 %
frais, CESU, épargne
salariale

Résultat

Chiffre d'affaires estimé du secteur en 2023

2,42 Md€

Estimation La Faabrick Cherdet à partir des données Insee

/ 0,92
Frais de gestion
moyens de 8 %
du chiffre
d'affaires

Super brute + enveloppe frais & épargne

2,23 Md€

Le chiffre d'affaires du secteur s'établit à 2,4 milliards d'euros en 2023

Le chiffre d'affaires du secteur poursuit sa trajectoire ascendante (le secteur n'a connu que des années de croissance depuis 2015) : après avoir franchi le cap du **milliard d'euros en 2018**, puis des deux milliards en 2022, il atteint **2,42 milliards d'euros** en 2023 (+ **18 %**).

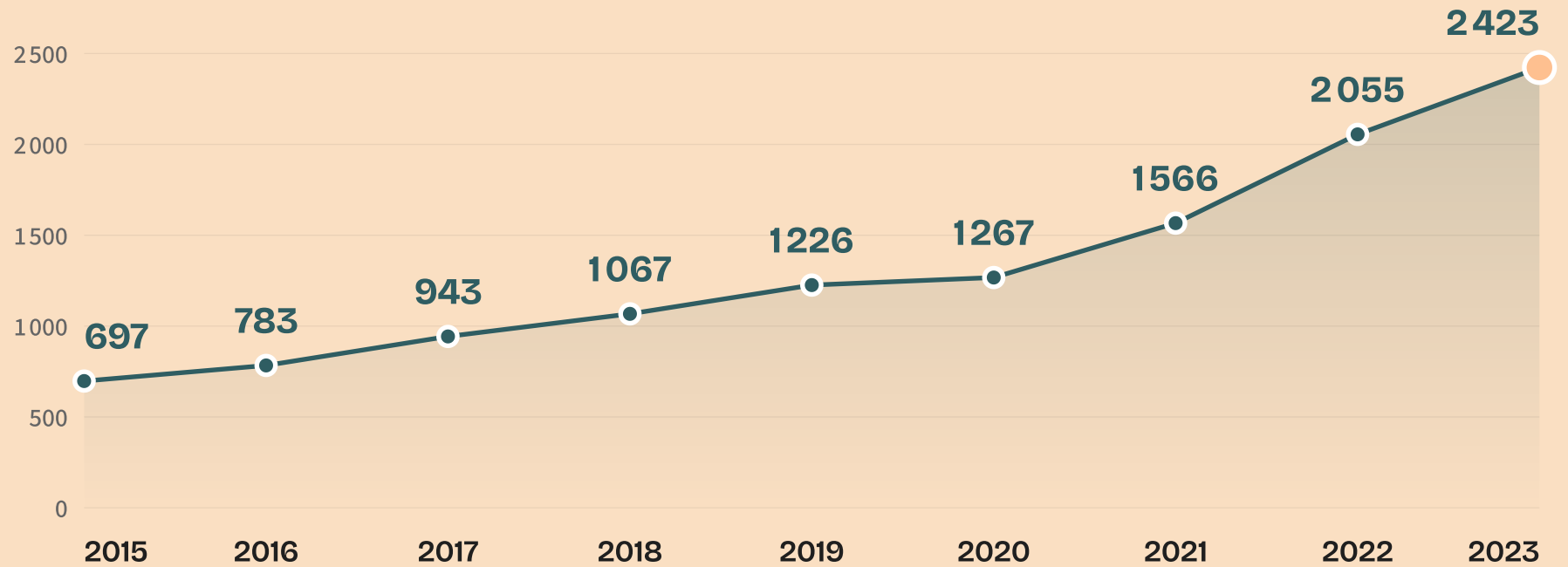
Cette nouvelle progression à deux chiffres vient confirmer la dynamique post-Covid : le secteur a presque doublé en trois ans (+ **91 % depuis 2020**).

2,42

milliards d'euros de chiffre d'affaires pour le secteur en 2023 (Insee)



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



LA FAABRICK
CHERDET

Source : Estimations La Faabrick Cherdet à partir des données Insee

03

Portrait des entreprises de portage salarial

Taille, chiffre d'affaires, code NAF, catégorie juridique, localisation, activités : ce que disent les données sur les entreprises du secteur.

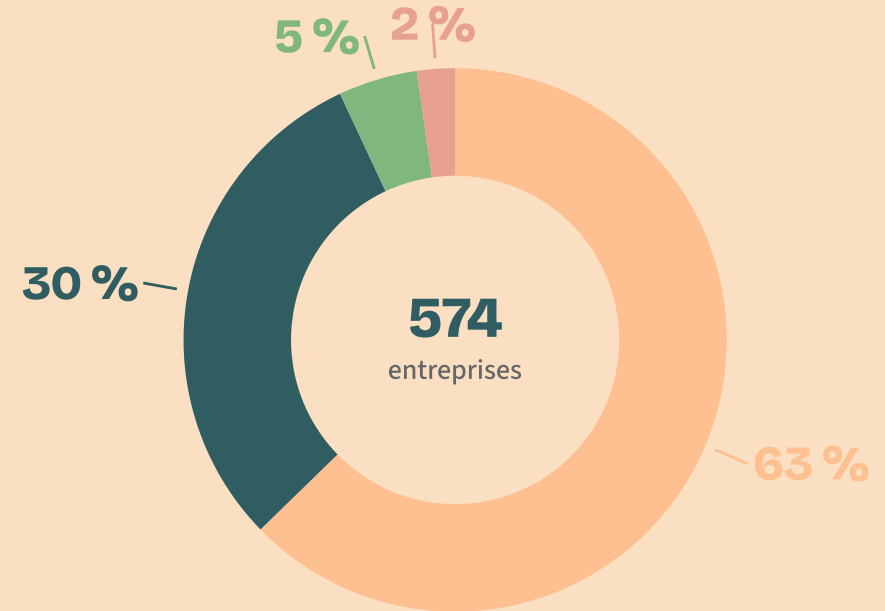
Un secteur essentiellement composé de PME...

En 2023, **93 %** des entreprises du secteur comptent moins de 250 salariés portés.

Malgré quelques mouvements de consolidation (rachat, fusion ...), le marché reste encore assez fragmenté avec une majorité de structures de petites et moyenne taille.

Attention toutefois, cette image est légèrement déformée par la structuration interne de certains groupes qui scindent leur activité en plusieurs entités (organisation par typologie de métiers, par secteur géographique ...).

Répartition des entreprises selon leur taille



Moins de 50 postes	360	De 50 à 249 postes	174
De 250 à 499 postes	27	500 postes ou plus	13

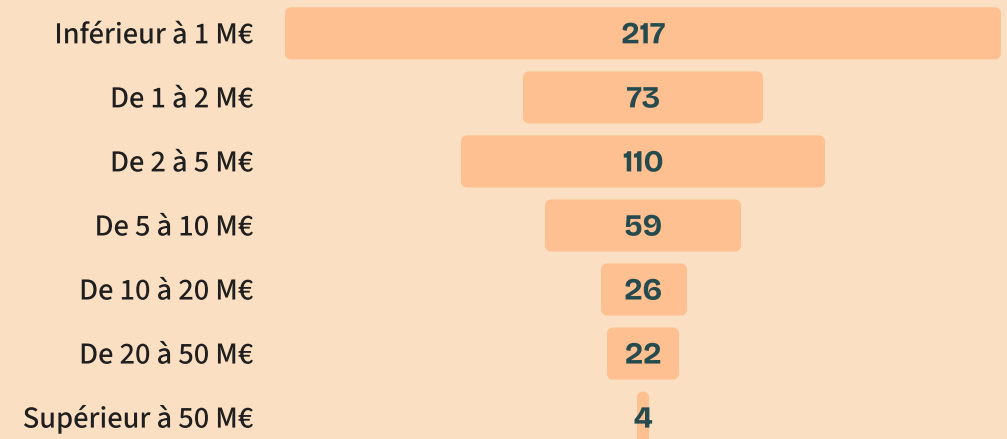
Source : Insee, 2023

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

En 2023, **90 %** des entreprises du secteur réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions d'euros. **52 EPS** dépassent les 10 millions d'euros.

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 (un groupe de 50 M€ peut être structuré en plusieurs entreprises de moins de 10 M€).

Répartition des entreprises selon leur tranche de CA

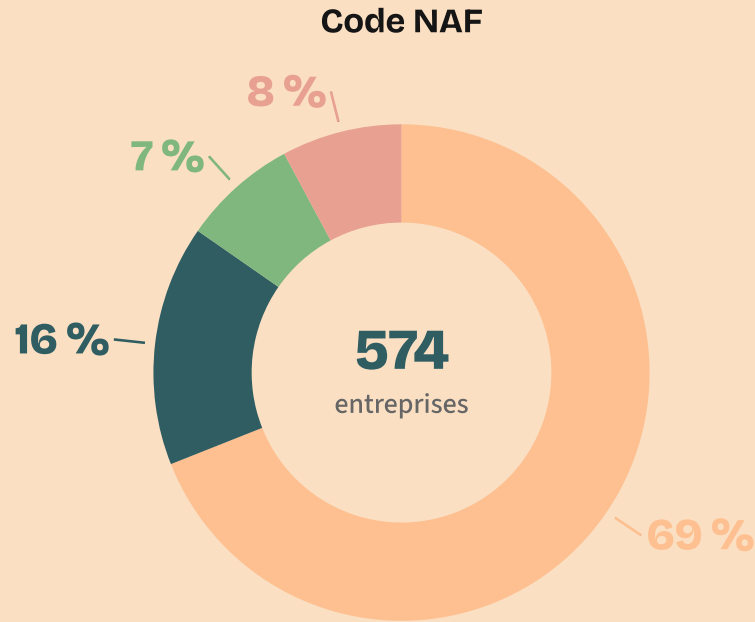


Source : Insee, 2023

* Sur les 574 entreprises actives en 2023, 63 n'ont pas de tranche de chiffre d'affaires identifiée et sont exclues des calculs de pourcentages (effectués sur les 511 entreprises restantes).

87 % des EPS appliquent désormais la convention collective du portage

LA FAABRICK
CHERDET



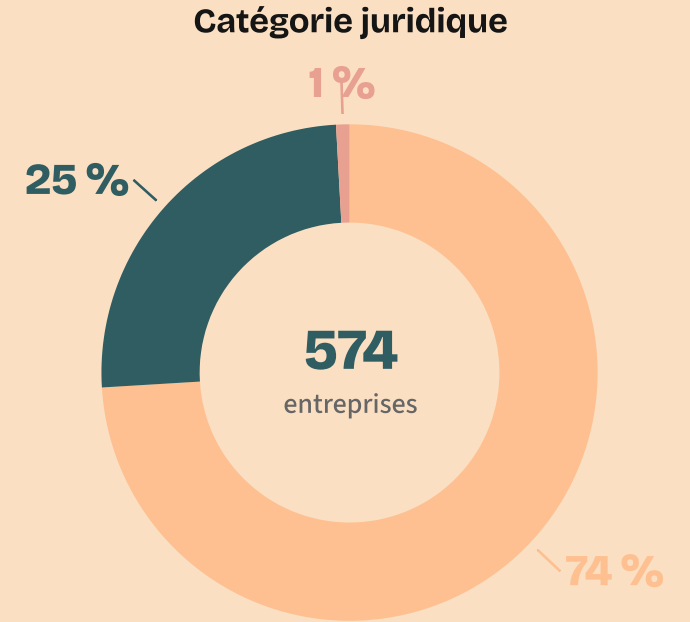
■ 8299Z	396	■ 7022Z	90
■ 7830Z	43	■ Autres	45

Source : Insee, 2023

Le profil type d'une entreprise de portage ? Une **SAS** avec un code **NAF 8299Z** qui applique la convention collective du portage salarial.

Le nombre d'EPS qui appliquent la convention collective du portage est en constante progression depuis

2019 (**53 %**).



■ SAS	425	■ SARL	144
■ Autres	5		

Source : Insee, 2023

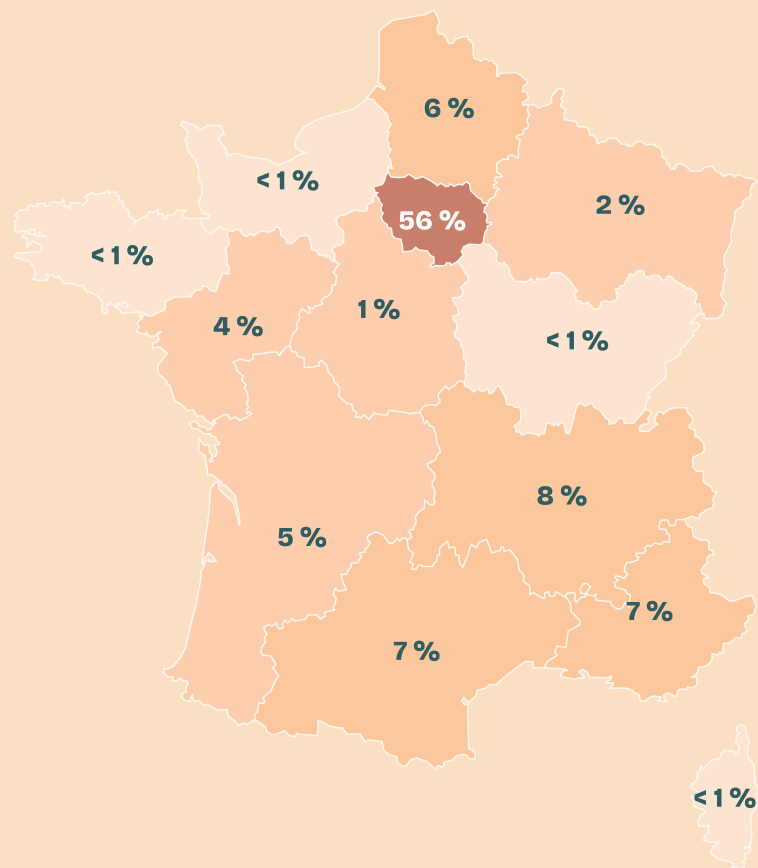
56 % des EPS ont leur siège social domicilié en Île-de-France

L'Île-de-France arrive logiquement en tête des régions de domiciliation des entreprises de portage salarial avec **56 %** des sièges (322 EPS).

Suivent sur le podium la région **Auvergne-Rhône-Alpes** (44 EPS, 8 %) et la région **Provence-Alpes-Côte d'Azur** (43 EPS, 7 %).



DOM-TOM
< 1%



Source : Insee, 2023



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 d'expertise technique le plus souvent, et elles comptent généralement peu de salariés portés.

Quelques exemples d'activités :

- prestations informatiques
- expertise technique
- management de transition
- gestion de projet

1 EPS sur 2 dispose d'une filiale organisme de formation

EPS avec organisme de formation



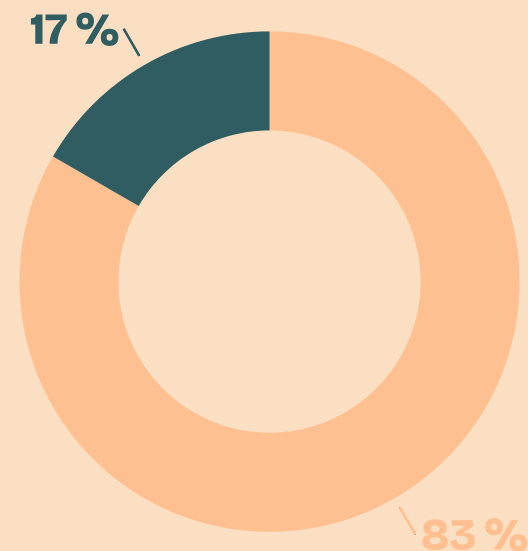
■ Oui	24
■ Non	24

Source : questionnaire rapport de branche 2026

Parmi les **48 EPS ou groupe de portage répondants**, **24** sont organismes de formation ou disposent d'un organisme de formation.

Sur ces **24 organismes de formation**, **20** sont certifiés Qualiopi.

Organismes de formation certifiés Qualiopi



■ Oui	20
■ Non	4

Source : questionnaire rapport de branche 2026

04

Services et accompagnement

Les entreprises de portage proposent différents services pour accompagner le développement de l'activité de leurs salariés portés.

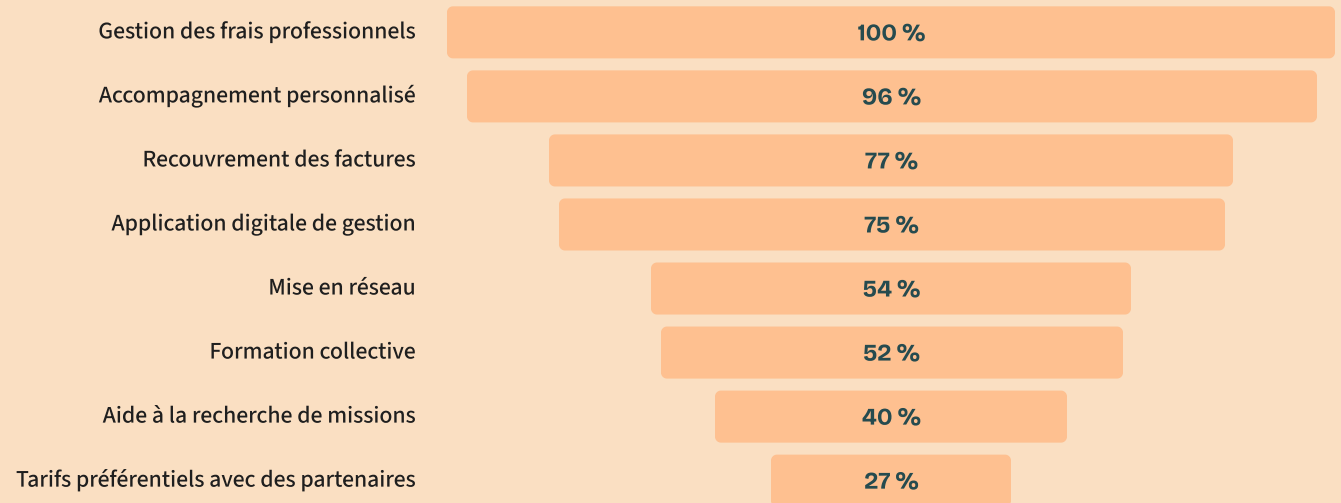
L'accompagnement des salariés portés au cœur des services proposés

En 2026, toutes les EPS répondantes déclarent proposer la **gestion des frais professionnels**, et **96 %** d'entre-elles annoncent mettre en place un accompagnement personnalisé pour leurs salariés portés.

Le socle de services s'étend aussi au recouvrement des factures (**77 %**) et aux applications digitales de gestion d'activité (**75 %**).

1 EPS sur 3 indique par ailleurs que son parcours d'accueil d'un nouveau salarié porté comprend une formation individuelle ou collective.

Proportion des EPS ayant indiqué proposer les services suivants



Source : questionnaire rapport de branche 2026



58 % des EPS ont mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale

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.

En 2026, **58 %** des EPS répondantes ont mis en place au moins un dispositif d'épargne salariale pour leurs salariés, principalement un PEE et un plan d'épargne retraite.

Bon à savoir : les EPS qui ont répondu avoir mis en place au moins un dispositif représentent **90 %** des salariés portés concernés par les réponses au questionnaire. Autrement dit, même si ces dispositifs ne sont pas proposés par toutes les EPS, ils bénéficient déjà à une très large majorité des salariés portés couverts par les réponses.

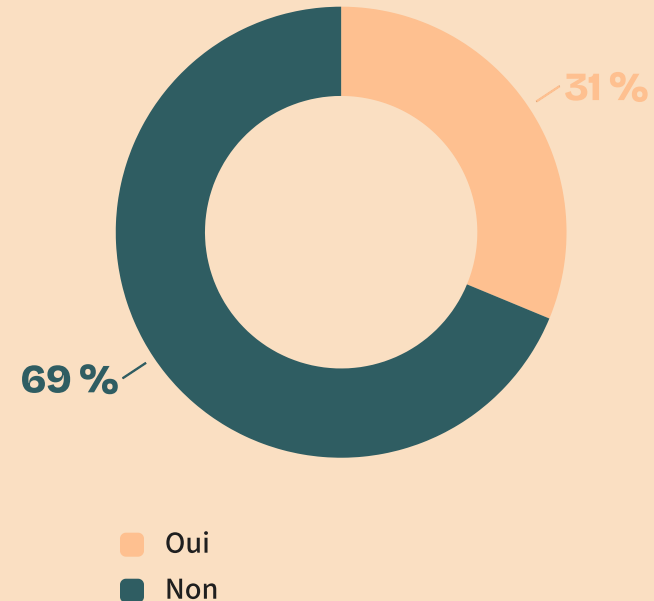
Moins d'une EPS sur trois a déjà fait appel aux services d'Action Logement

Le portage salarial peut faciliter l'accès au logement des indépendants, notamment grâce à la production de fiches de paie et à la possibilité d'être en CDI.

Les salariés portés peuvent également bénéficier des services d'Action Logement : accès au parc locatif social, financement de travaux ou prêt accession à la propriété.

Pourtant, peu d'EPS en font actuellement profiter leurs salariés portés.

Votre entreprise a-t-elle déjà fait appel aux services d'Action Logement pour un de ses salariés portés ?



Source : questionnaire rapport de branche 2026

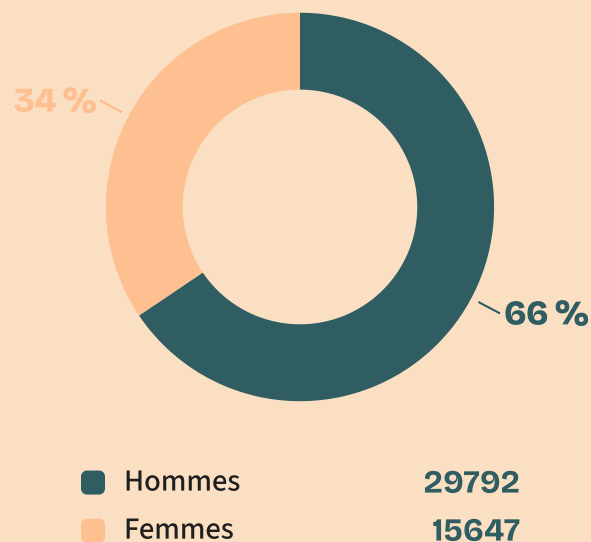
05

Portrait des salariés des EPS

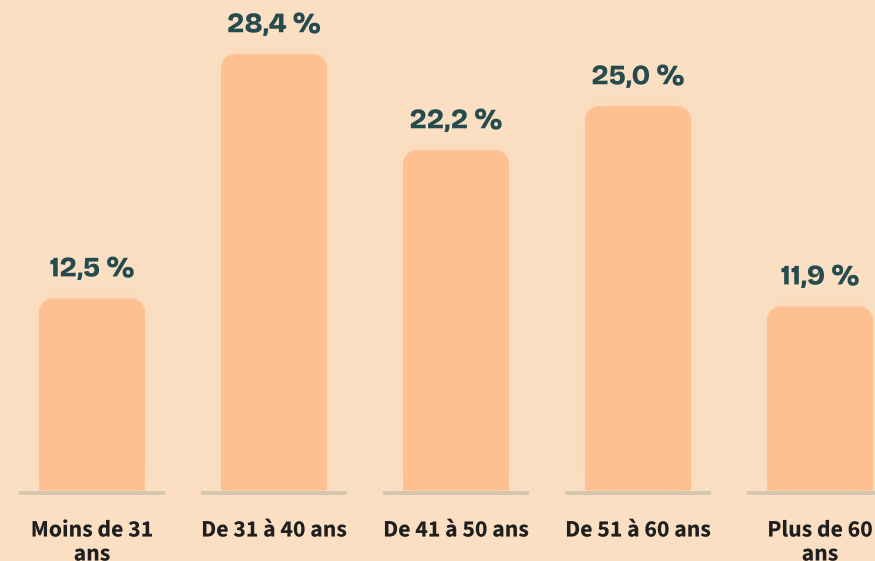
Sexe, âge, catégorie socioprofessionnelle, contrat, lieu de résidence, activité, ancienneté et classification : les données Insee et les réponses au questionnaire permettent de préciser le profil des salariés portés.

41 % des salariés portés ont 40 ans ou moins en 2023

Répartition des salariés selon leur sexe (2023)



Répartition des salariés selon leur âge



Source : Insee, 2023

Depuis trois ans, l'écart entre le nombre d'hommes et le nombre de femmes s'accroît : les femmes représentent en 2023 seulement **34 %** du total des salariés portés. Si, à l'origine, le portage concernait surtout les cadres proches de la retraite, le marché s'est considérablement rajeuni : **41 %** des salariés portés ont aujourd'hui 40 ans ou moins. L'âge moyen est quant à lui de **45,1 ans** en 2023.

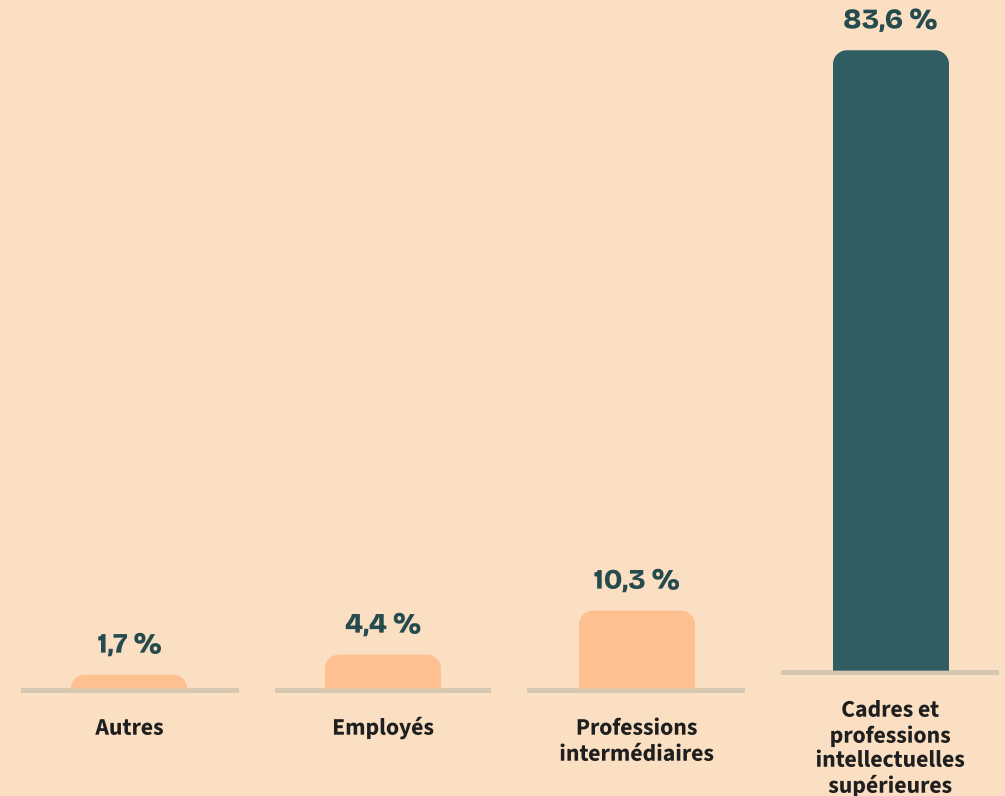
Près de 84 % des salariés portés sont cadres

En 2023, **37 973 salariés portés** sont cadres ou professions intellectuelles supérieures, soit **83,6 %** du total.

Les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être cadres que les femmes : **87,1 %** des hommes sont cadres, contre **76,9 %** des femmes.

Les femmes sont plus nombreuses à être professions intermédiaires (**15,5 %** d'entre elles, contre **7,6 %** des hommes).

Répartition des salariés portés selon leur CSP



Source : Insee, 2023

7 salariés portés sur 10 sont désormais en CDI

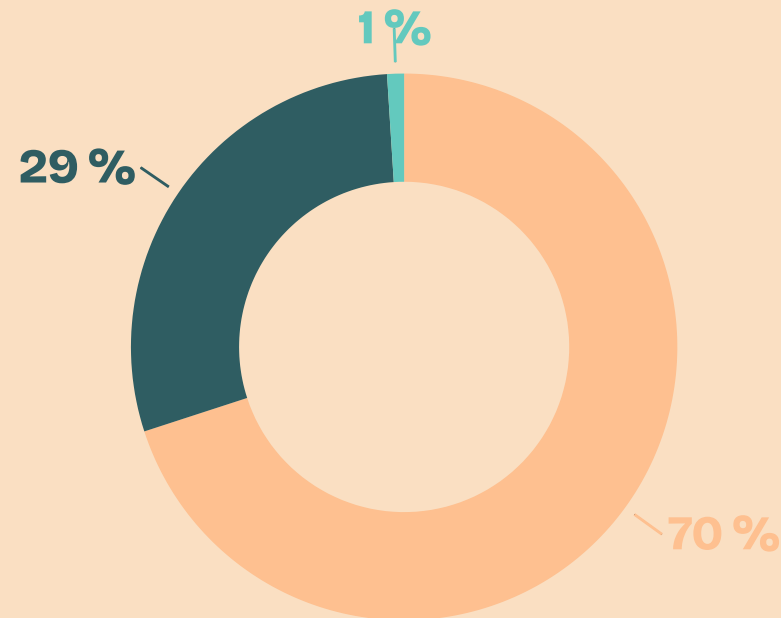
En 2023, **31 801 salariés portés** sont en CDI, soit **70 %** du total.

Le CDD représente **29 %** des contrats (**13 132 salariés portés**). les autres formes contractuelles sont marginales (**1 %**).

Les hommes sont plus nombreux à être en CDI que les femmes (**74 %** contre **63 %**), tandis que les femmes sont proportionnellement plus représentées en CDD.

La part des salariés portés en CDI progresse chaque année : elle n'était encore que de 49 % en 2017.

Répartition des salariés selon le type de contrat



Source : Insee, 2023

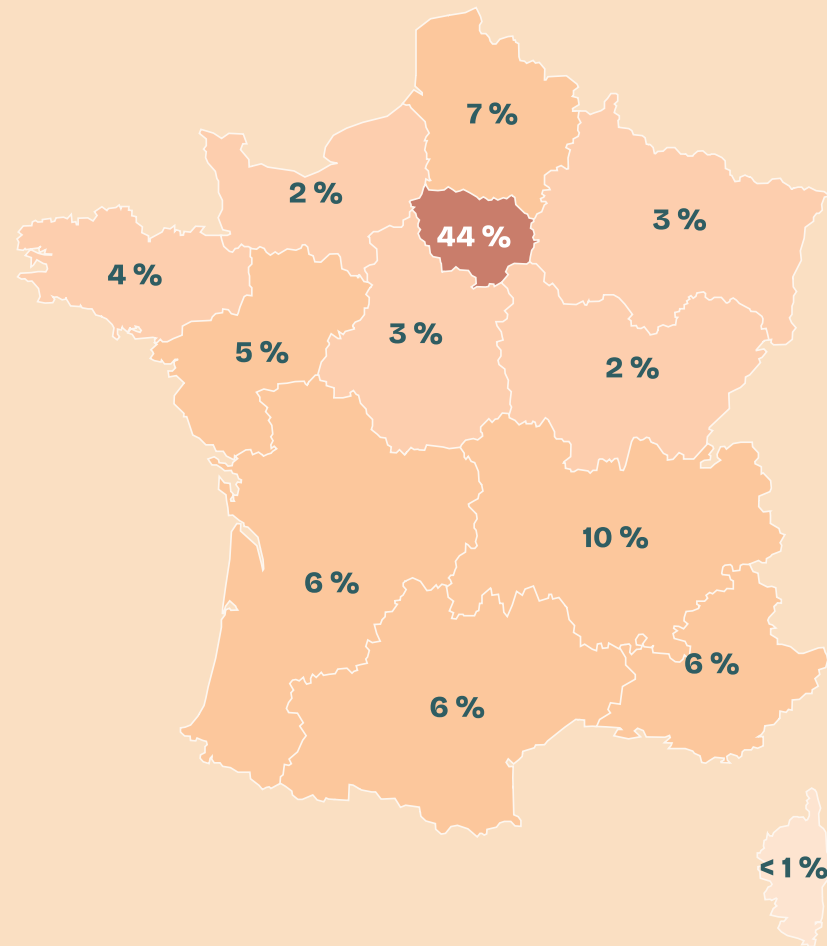
56 % des salariés portés résident hors IDF

Le portage salarial est un dispositif fortement ancré sur le territoire. En effet, **56 %** des salariés portés résident hors de l'Île-de-France en 2023.

Après l'Île-de-France (**44 %** des salariés portés), c'est la région Auvergne-Rhône-Alpes qui accueille le plus de salariés portés (**10 %**), suivie des Hauts-de-France (**7 %**) et de l'Occitanie (**6 %**).



DOM-TOM
< 1%



Source : Insee, 2023

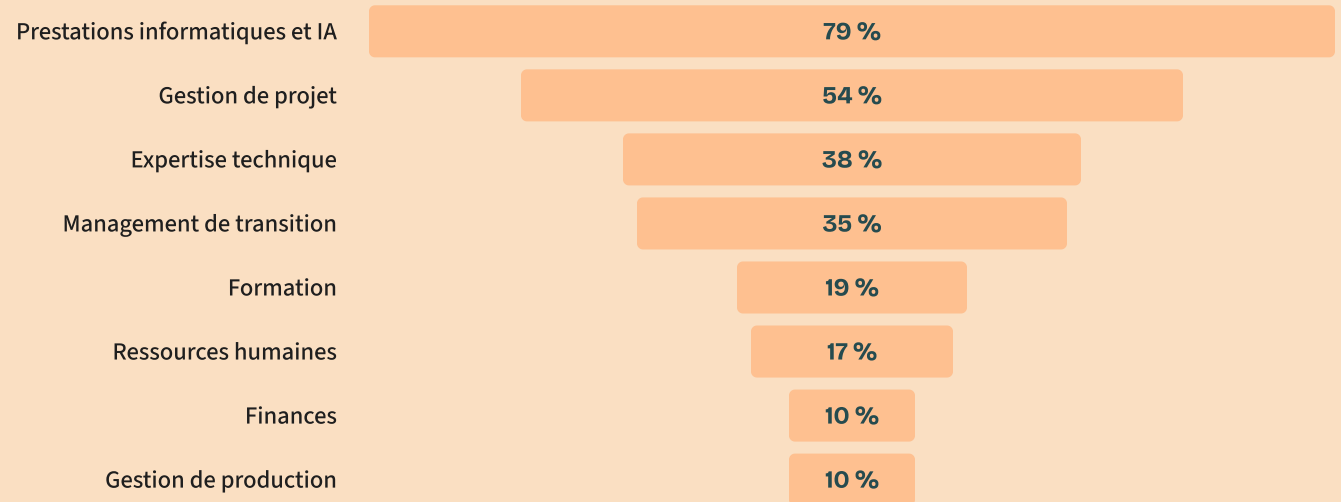
Les prestations informatiques toujours en tête des domaines exercés en portage salarial

Pour connaître les activités les plus exercées en portage salarial, les EPS ont été invitées à citer le top 3 des domaines les plus représentés au sein de leur structure.

Les prestations informatiques et l'intelligence artificielle arrivent très nettement en tête, citées par **79 %** des répondants.

Elles devancent la gestion de projet (**54 %**), l'expertise technique (**38 %**) et le management de transition (**35 %**).

Domaines cités dans le top 3 par les EPS répondantes



Source : questionnaire rapport de branche 2026

* Note de lecture : 79 % des répondants citent les prestations informatiques et l'IA parmi le top 3 des domaines d'activité représentés au sein de leur structure. Chaque répondant pouvait citer jusqu'à trois domaines.

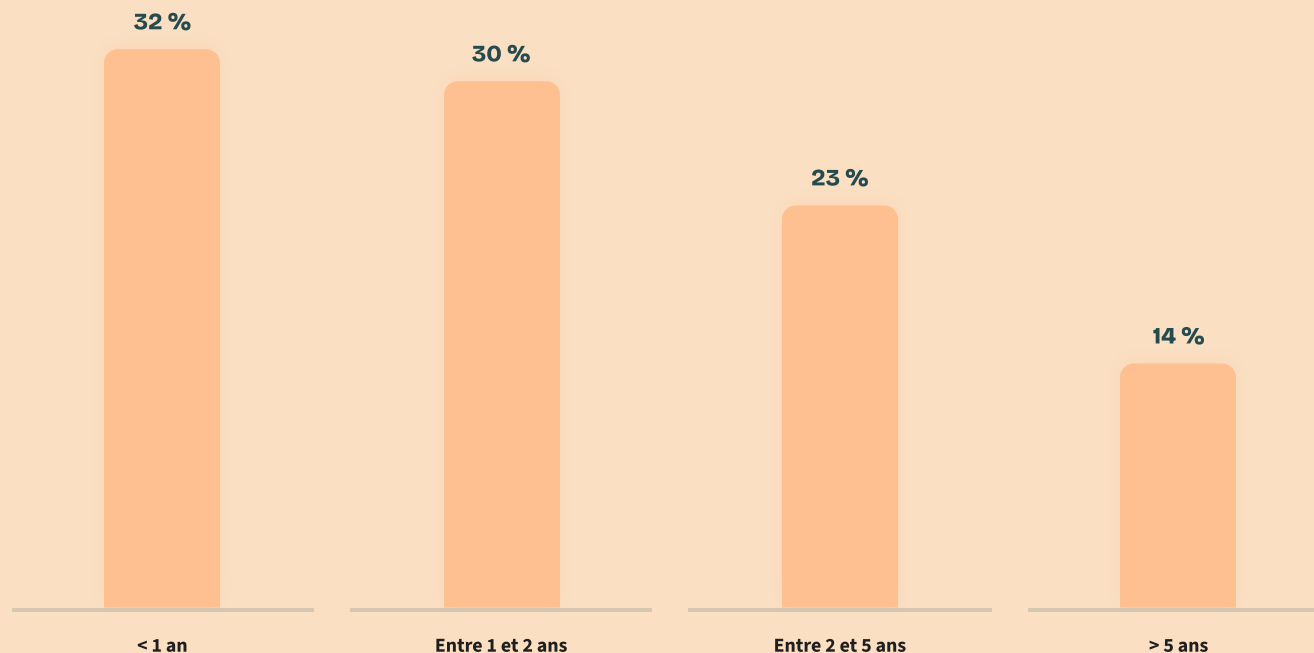
Plus de 6 salariés portés sur 10 ont moins de 2 ans d'ancienneté au sein de leur EPS

En 2026, les entreprises interrogées ont réparti leur effectif de salariés portés en fonction de leur ancienneté au sein de leur structure.

Cette répartition illustre la volatilité des parcours dans les EPS : **62 %** des salariés portés ont moins de deux ans d'ancienneté au sein de leur structure.

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.

Répartition des salariés portés selon leur ancienneté



Source : questionnaire rapport de branche 2026

37 % des salariés portés relèvent de la classification senior

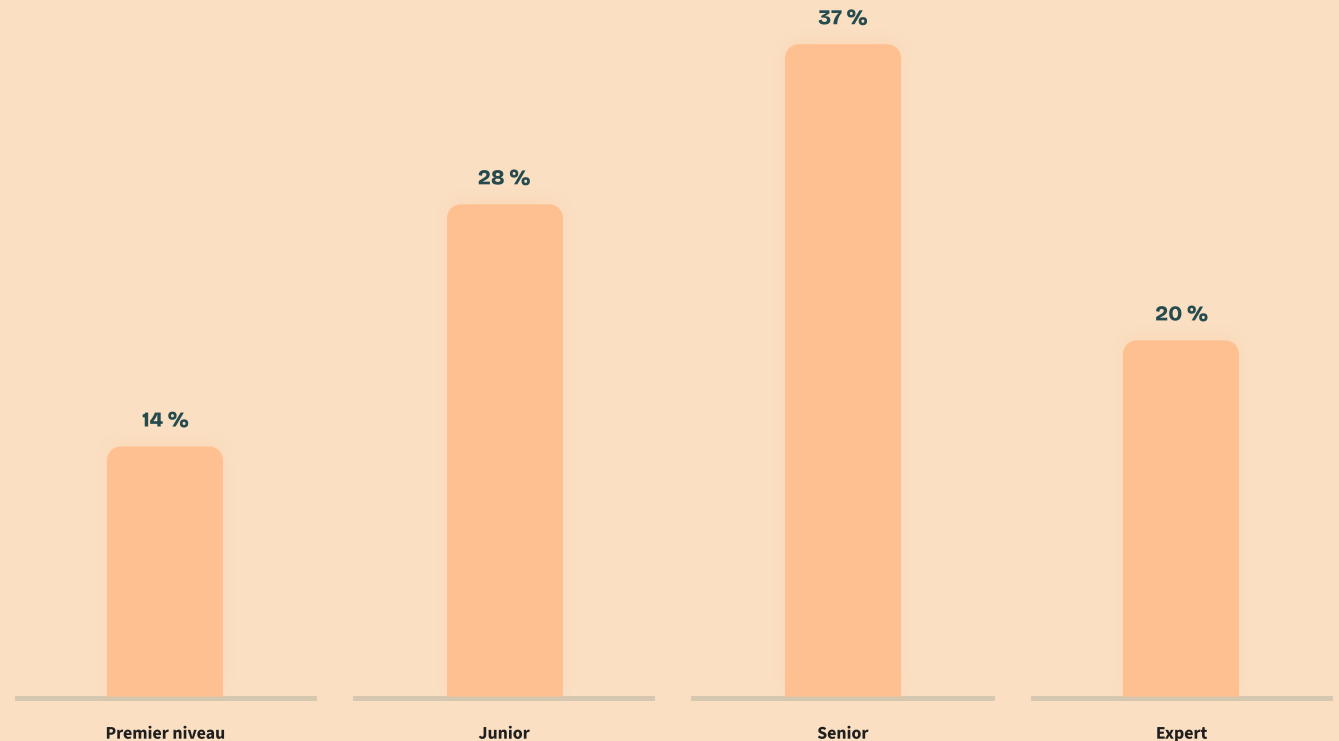
L'avenant n°12 relatif à la classification et à la rémunération a instauré une nouvelle classification des salariés portés en **4 échelons** : premier niveau, junior, senior et expert.

Sur les réponses exploitables au questionnaire 2026, les salariés portés seniors constituent la première catégorie (**37 %**), devant les juniors (**28 %**) et les experts (**20 %**).

Les salariés portés de premier niveau représentent seulement **14 %** des salariés portés de notre échantillon.

À noter : **2 EPS sur 3** estiment que les salariés portés au forfait-jours représentent moins de 25 % de leur effectif.

Répartition des salariés portés selon leur classification



Source : questionnaire rapport de branche 2026

06

Rémunération et temps de travail

L'activité des salariés portés reste très variable sur l'année. Les données Insee permettent de croiser équivalent temps plein, volume d'heures, rémunération annuelle, rémunération horaire et écarts territoriaux ou sexués.

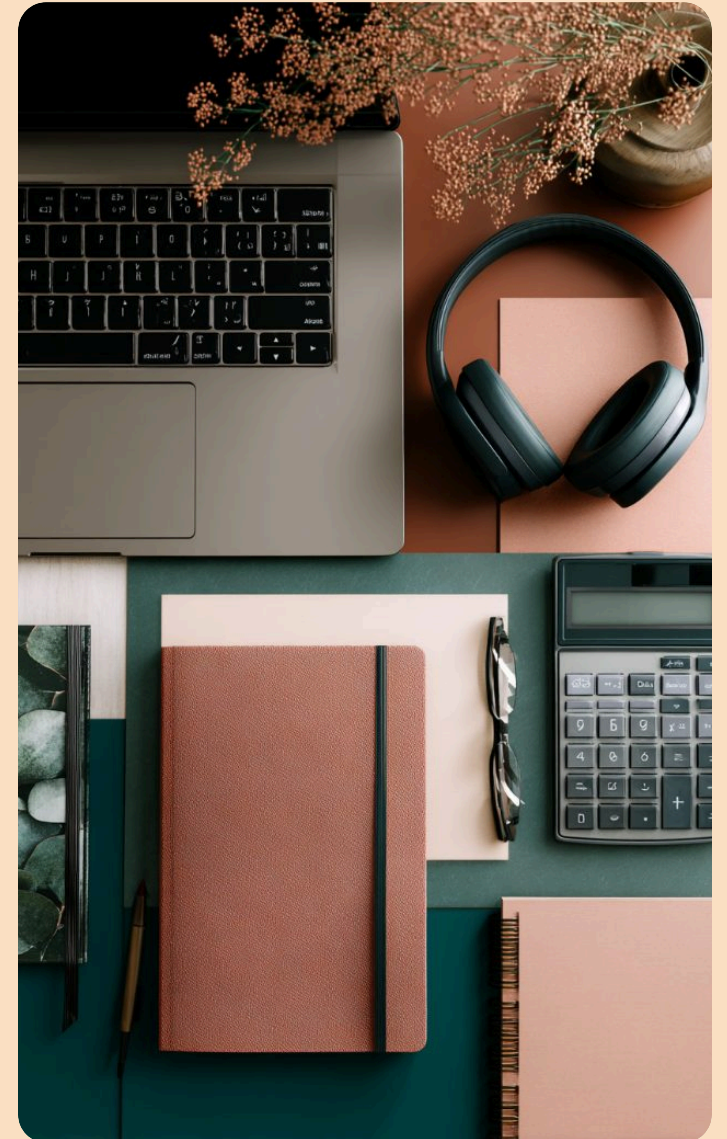
Près de 19 000 EQTP dans la branche en 2023

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.

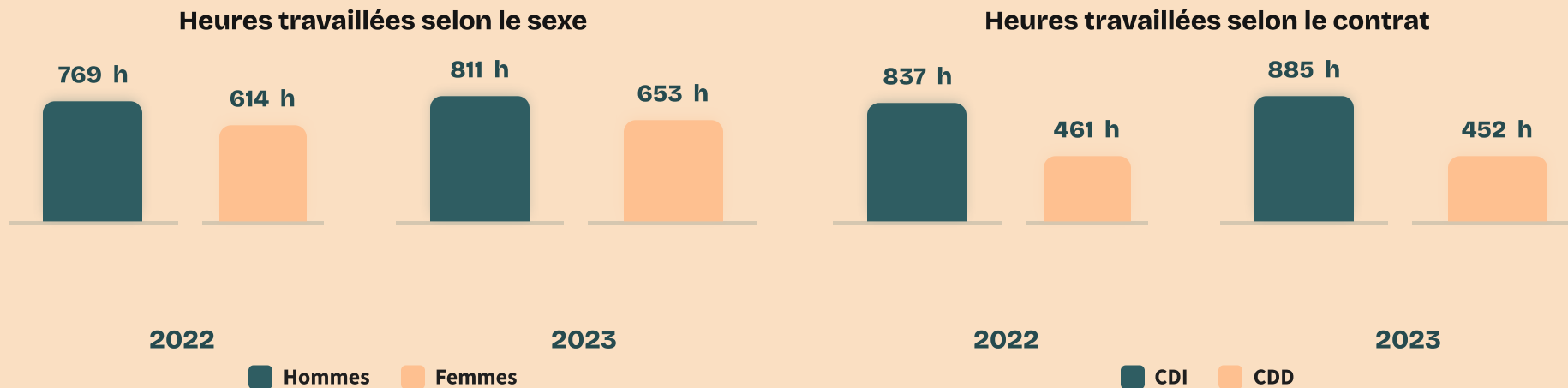
Un salarié porté ne représente donc que très rarement un équivalent temps plein sur l'année. En 2023, les salariés des entreprises de portage salarial représentent **18 852 équivalents temps plein**, en hausse de **12 %** par rapport à 2022 et de **60 %** depuis 2020.

18 852

équivalents temps plein dans la branche en 2023 (Insee)



756 heures travaillées en moyenne par salarié porté en 2023



Source : Insee, 2023

Le nombre moyen d'heures travaillées progresse de **+ 6 %** entre 2022 et 2023, porté par une nouvelle hausse du nombre d'heures travaillées des salariés portés en CDI (**+ 6 %**).

L'écart entre hommes et femmes reste comme ces dernières années assez marqué (157 heures travaillées de moins en moyenne pour les femmes). Les salariés portés en CDI travaillent presque deux fois plus que leurs collègues en CDD : 885 heures par an contre 452 heures par an.

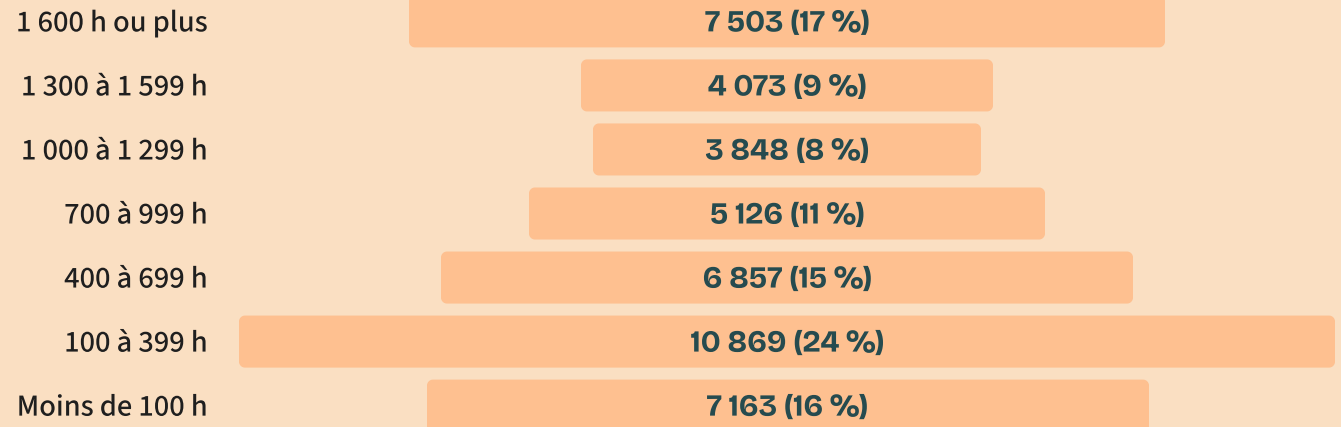
40 % des salariés portés ont travaillé moins de 400 heures en 2023

Les données de l'Insee permettent d'observer la répartition des **45 439**

salariés portés par tranche d'heures travaillées.

La part des salariés portés ayant travaillé moins de 400 heures reste élevée mais tout de même 10 points en-dessous du niveau observé en 2020 : **18 032 salariés, 40 %** du total en 2023 contre 50 % en 2020.

Répartition selon le nombre d'heures travaillées



Source : Insee, 2023

En 2023, la rémunération progresse grâce à un volume d'activité plus élevé et un meilleur taux horaire

En 2023, la masse salariale brute progresse de **18 %**, alors que le nombre de salariés portés n'augmente que de **5 %**. La hausse de la rémunération annuelle moyenne (**+ 12 %**) traduit donc une activité plus intensive par salarié.

Le nombre moyen d'heures travaillées passe d'environ **715 à 757 heures** par salarié porté.

Contrairement à 2022, surtout marquée par un saut du taux horaire, 2023 combine deux moteurs : plus d'heures facturées et une rémunération horaire encore en hausse (**+ 6 %**). Le marché reste donc porteur, et la progression vient autant du volume de missions que de l'effet TJM.

Rémunération brute moyenne en EQTP (+ 6 %) **73 908 €**

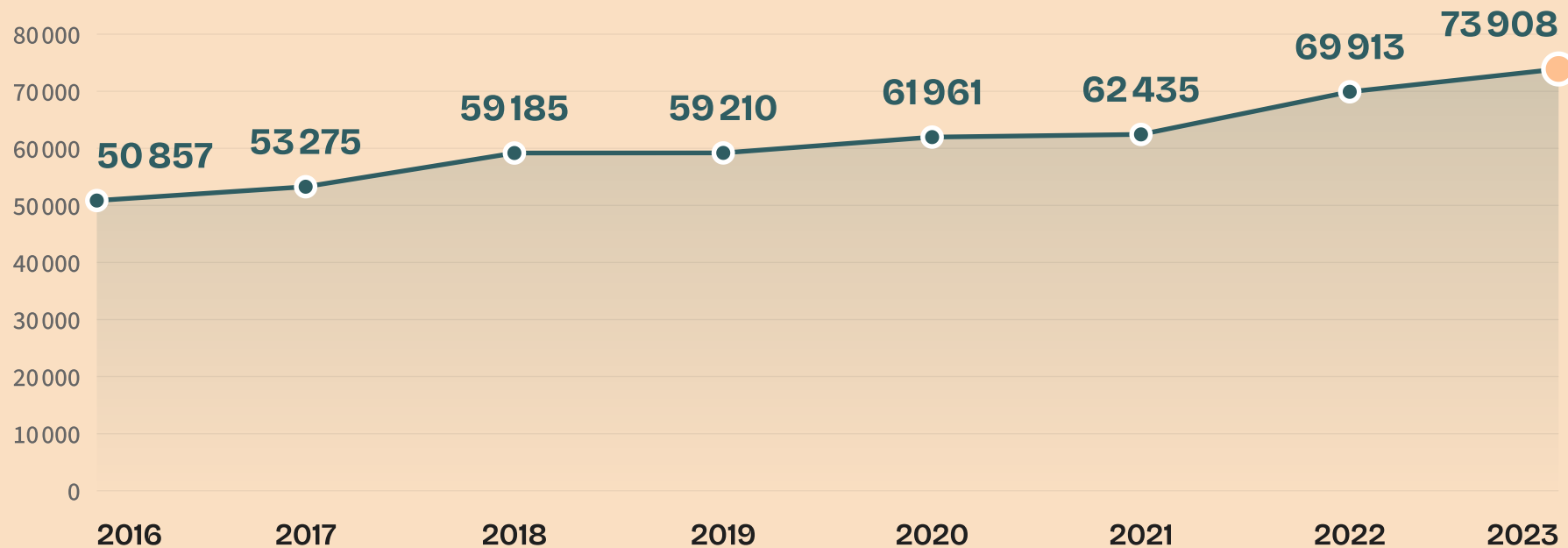
Rémunération brute annuelle moyenne (+ 12 %) **30 663 €**

Rémunération brute horaire moyenne (+ 6 %) **40,5 €**

Source : Insee, 2023

La rémunération brute moyenne en EQTP atteint près de 74 000 € en 2023

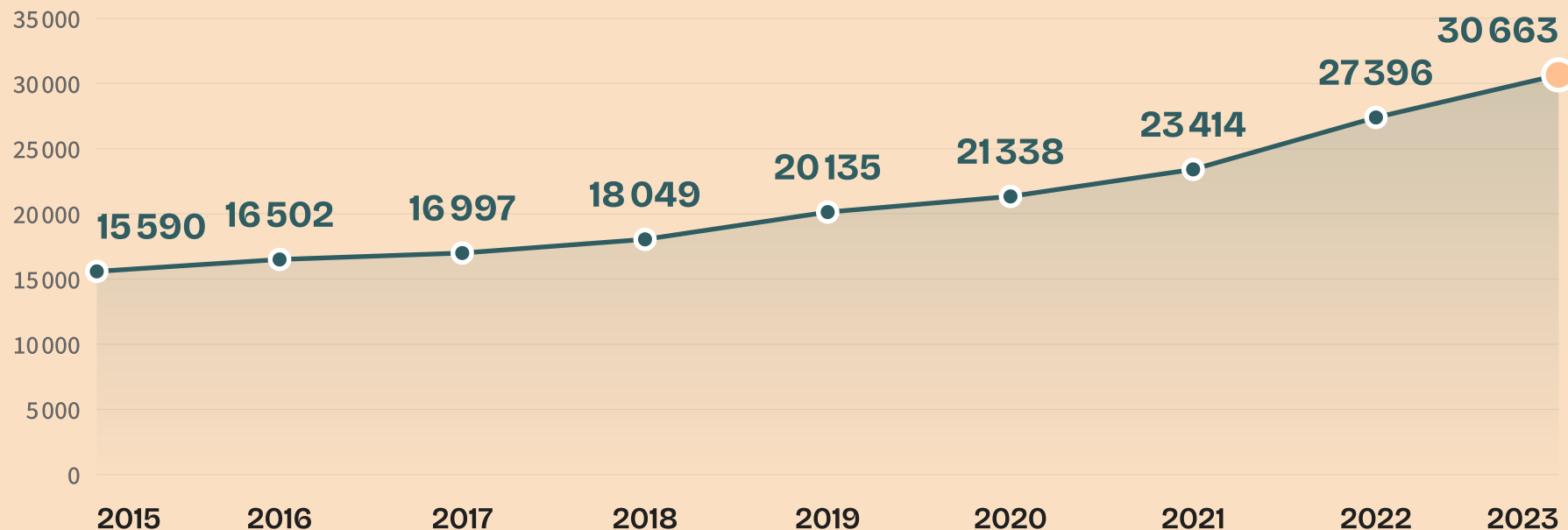
LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee, 2023

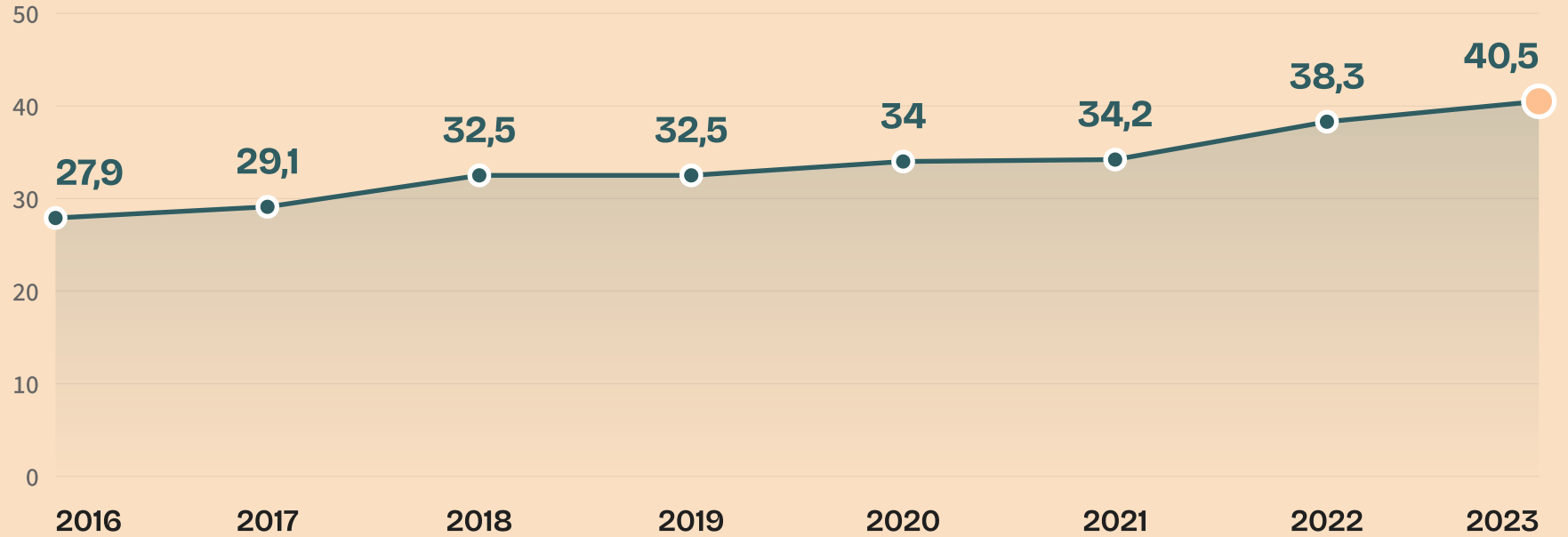
Après deux fortes hausses, la rémunération moyenne brute dépasse 30 000 € en 2023

LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee, 2023

La rémunération brute horaire moyenne atteint 40,5 € en 2023



LA FAABRICK
CHERDET

Source : Insee, 2023

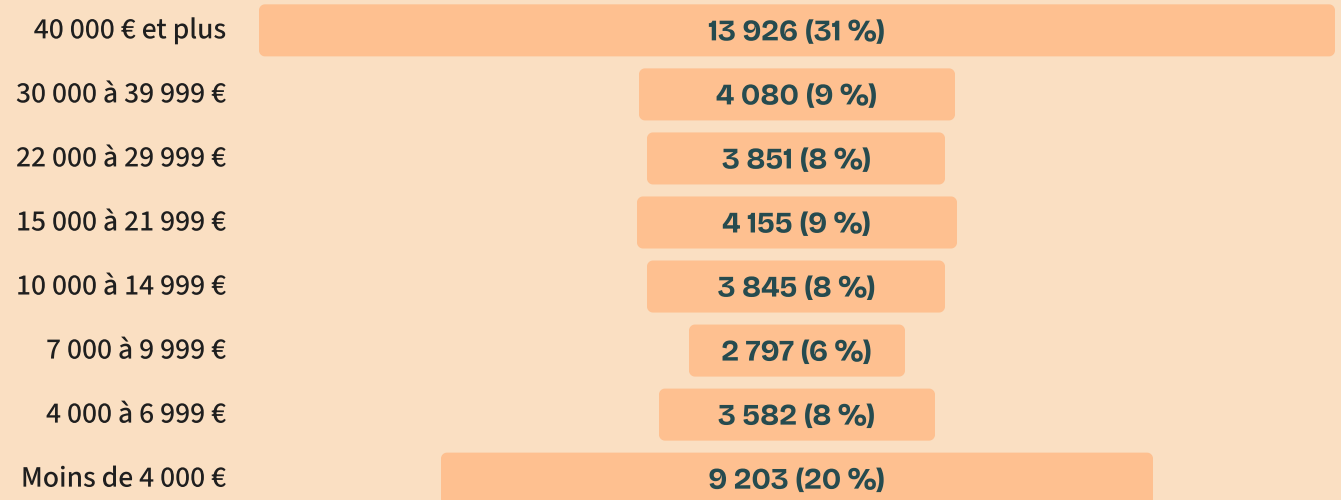
Près d'un tiers des salariés portés gagne 40 000 € bruts ou plus

Les données sur la rémunération brute doivent être mises en perspective avec le nombre d'heures travaillées : peu de salariés portés sont à temps plein.

En 2023, **13 926 salariés portés** ont perçu **40 000 € bruts annuels ou plus**, soit **31 %** du total.

À l'autre extrémité, **34 %** des salariés portés ont gagné moins de **10 000 €** en 2023.

Répartition des salariés portés par tranche de rémunération



Source : Insee, 2023

43 % des femmes salariées portées gagnent moins de 10 000 € en 2023

LA FAABRICK
CHERDET

	Hommes salariés portés	Femmes salariées portées
40 000 € et plus	10 431 (35 %)	3 495 (22 %)
30 000 à 39 999 €	2 788 (9 %)	1 292 (8 %)
22 000 à 29 999 €	2 554 (9 %)	1 297 (8 %)
15 000 à 21 999 €	2 711 (9 %)	1 444 (9 %)
10 000 à 14 999 €	2 495 (8 %)	1 350 (9 %)
7 000 à 9 999 €	1 768 (6 %)	1 029 (7 %)
4 000 à 6 999 €	2 124 (7 %)	1 458 (9 %)
Moins de 4 000 €	4 921 (17 %)	4 282 (27 %)

Source : Insee, 2023

Source : Insee, 2023

Les femmes sont nettement plus nombreuses en proportion dans les tranches de rémunération inférieures : **43 %** perçoivent moins de **10 000 €**, contre **30 %** des hommes.

La tranche supérieure est à l'inverse plus masculine : **35 %** des hommes atteignent **40 000 € bruts annuels ou plus**, contre seulement **22 %** des femmes.

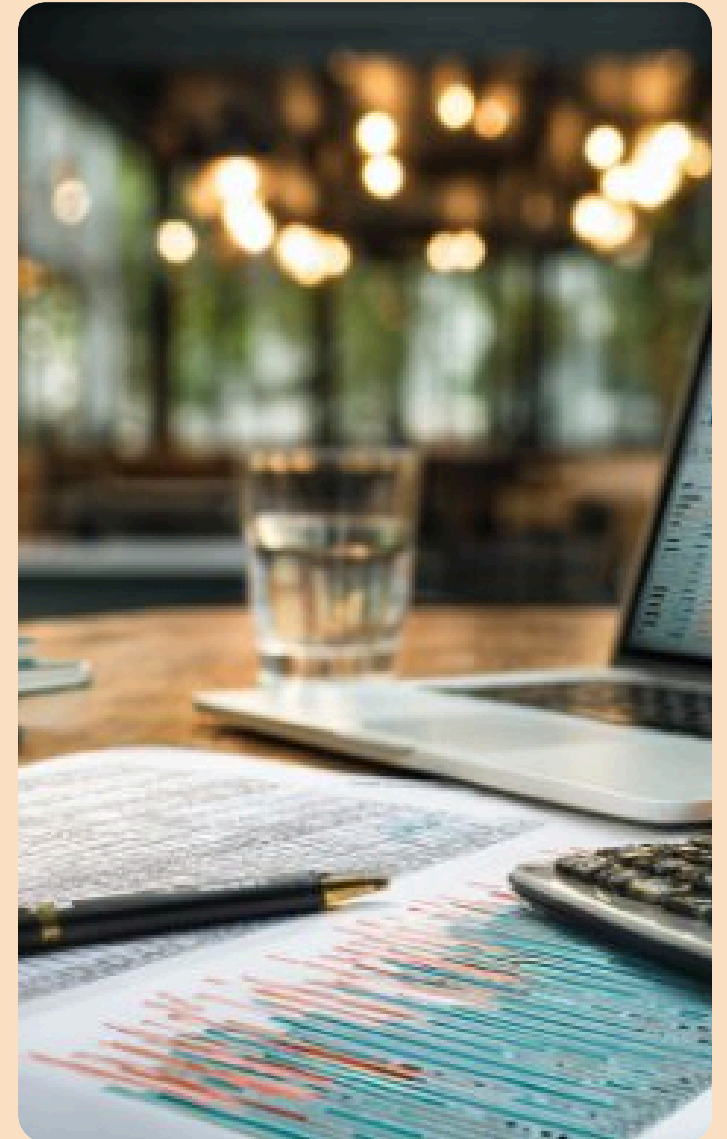
Une forte différence entre la masse salariale des hommes et des femmes en portage salarial

Les femmes ont perçu en 2023 une rémunération totale très nettement inférieure à celle des hommes : **380 millions d'euros** contre **1,01 milliard d'euros**.

On ne parle pas ici de moyenne mais de rémunération totale du secteur. Cette différence significative s'explique principalement par un nombre de femmes moins important que celui des hommes dans le secteur, un nombre d'heures travaillées inférieur en moyenne et une rémunération brute horaire inférieure.

-62%

écart entre la masse salariale des femmes et celle des hommes en portage salarial



La rémunération annuelle moyenne des femmes reste inférieure de **28 %** à celle des hommes

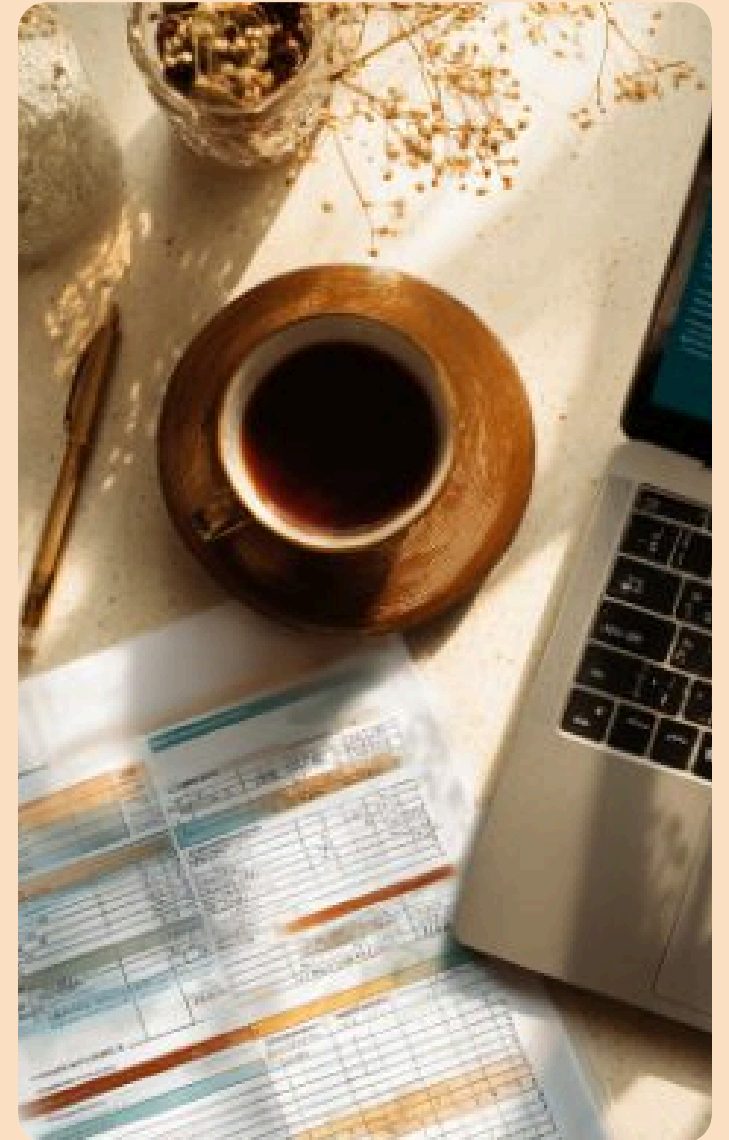
La rémunération brute annuelle moyenne des salariés portés atteint **30 663 euros** en 2023, mais cette moyenne cache de fortes disparités selon le sexe.

La rémunération brute annuelle moyenne des femmes est de **24 315 euros**, tandis que celle des hommes atteint **33 998 euros**.

On ne peut pas conclure à une discrimination salariale à partir de ces données : le salarié porté négocie les conditions de sa mission avec son entreprise cliente, et la rémunération versée par l'EPS en est le reflet. Pour autant, cet écart, qui persiste d'année en année, pose question.

-28 %

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



Une rémunération brute horaire encore inférieure pour les femmes

En rapportant la rémunération annuelle moyenne au nombre d'heures travaillées, la rémunération brute horaire des femmes atteint **37,2 €**, contre **41,9 €** pour les hommes.

L'écart horaire reste donc significatif (- **11 %**), mais il se réduit par rapport à 2022 (- **12 %**) et à 2021 (- **15 %**).

Cet écart s'ajoute à un volume d'heures plus faible pour les femmes (**653 heures** en moyenne contre **811** pour les hommes), ce qui explique l'écart plus marqué observé sur la rémunération annuelle.

Sans données sectorielles complémentaires, il reste impossible d'isoler ce qui relève du secteur d'activité, du TJM négocié ou d'un mix des deux.

-11 %

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



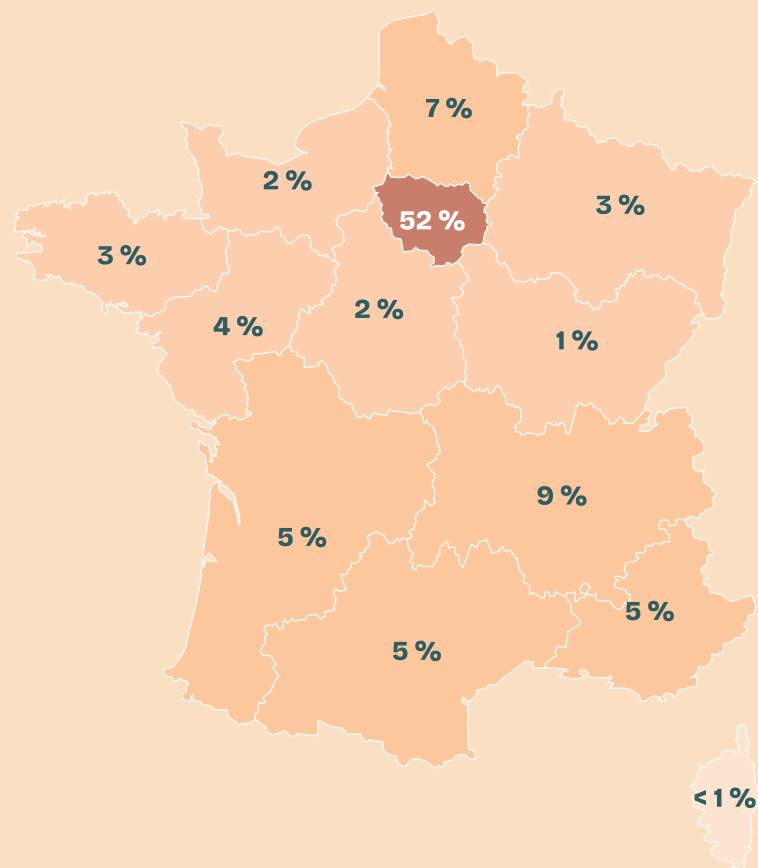
52 % de la masse salariale du secteur est perçue par des salariés portés résidant en IDF

L'Île-de-France pèse davantage dans la masse salariale que dans les effectifs : elle regroupe **44 %** des salariés portés, mais **52 %** de la rémunération brute versée dans la branche.

Ce décalage traduit un niveau de rémunération moyen plus élevé pour les salariés portés franciliens. Hors Île-de-France, la rémunération annuelle moyenne s'établit autour de **26 100 €**, contre **36 419 €** en Île-de-France.



DOM-TOM
< 1 %



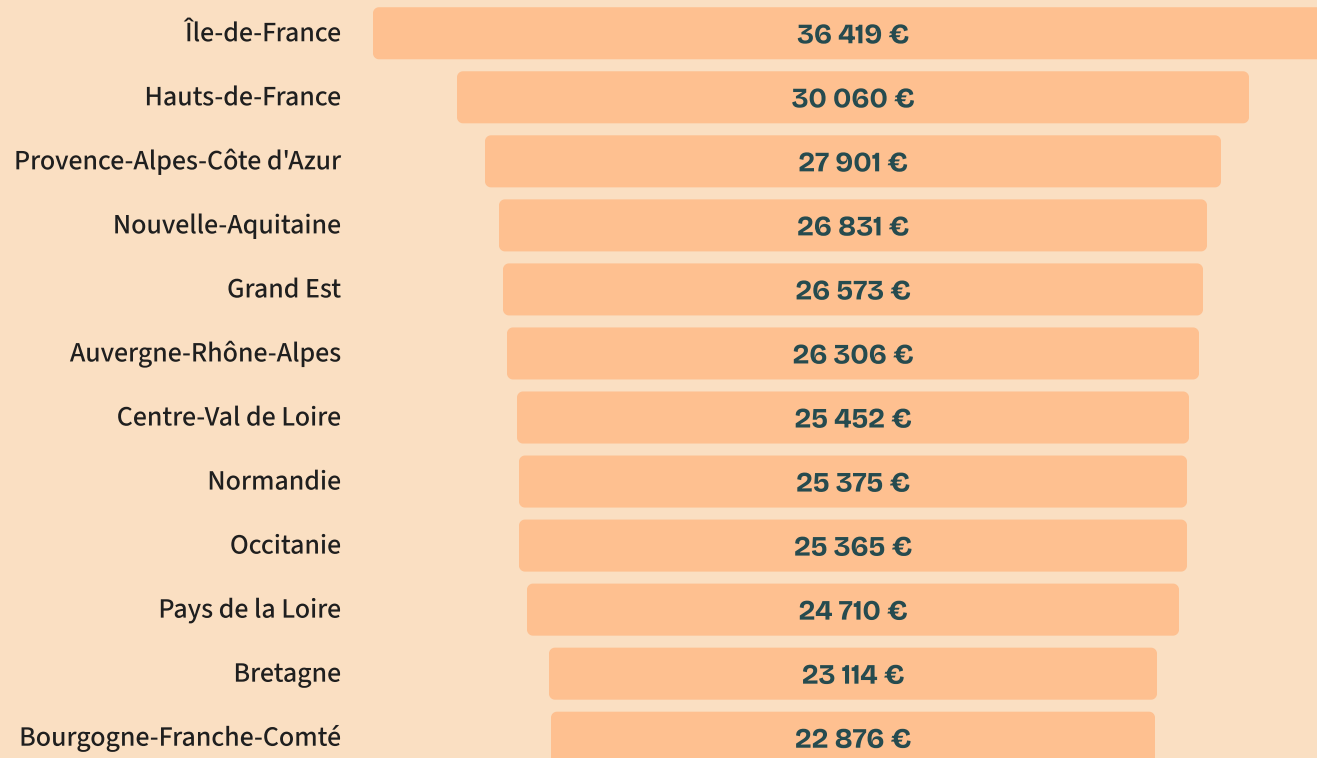
Source : Insee, 2023

L'Île-de-France est la seule grande région au-dessus de la moyenne du secteur

La rémunération brute annuelle moyenne des salariés portés atteint **30 663 euros** en 2023.

Cette moyenne est fortement tirée par la rémunération des salariés résidant en Île-de-France (**36 419 euros**). L'Île-de-France est la seule région avec une moyenne supérieure à la moyenne du secteur.

L'écart atteint **59 %** entre l'Île-de-France et la Bourgogne-Franche-Comté.



Source : Insee, 2023

07

Dialogue social

Le questionnaire permet d'observer la structuration du dialogue social dans les entreprises de portage salarial, notamment l'adhésion aux organisations patronales et la présence d'instances représentatives du personnel.

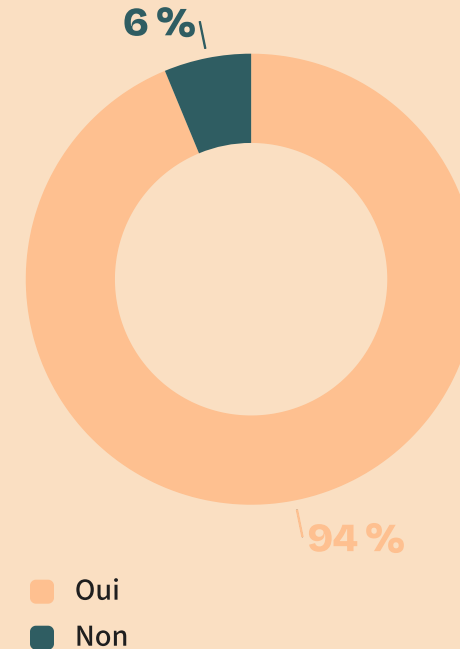
94 % des répondants adhèrent à une organisation patronale

45 EPS répondantes sur 48 déclarent adhérer à une organisation patronale du secteur.

Les organisations patronales ayant joué un rôle dans la diffusion du questionnaire, cette proportion est probablement surestimée.

Parmi les adhérents ayant précisé leur organisation, **91 %** adhèrent au PEPS, **5 %** à la FEPS et **5 %** au GAPSE.

Votre entreprise adhère-t-elle à une des organisations patronales du secteur ?



Source : questionnaire rapport de branche 2026

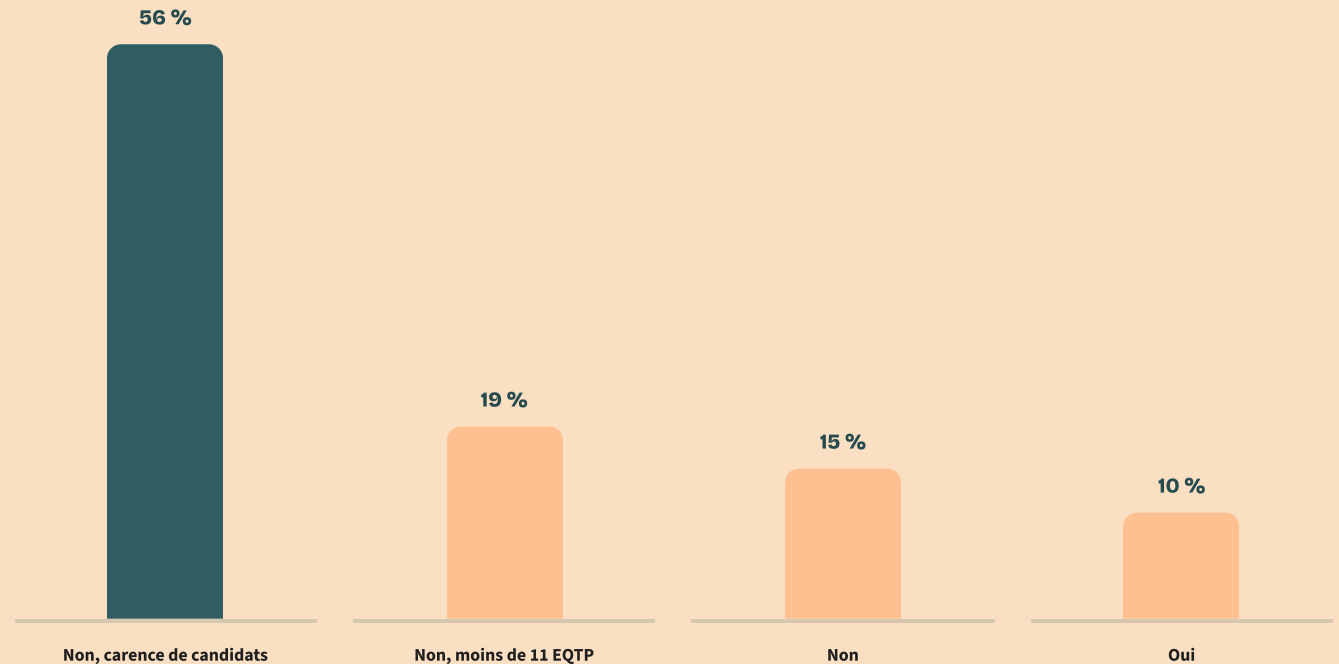
Une présence d'IRP faible dans la branche, notamment du fait d'un manque de candidats

10 % des entreprises interrogées déclarent disposer d'instances représentatives du personnel au sein de leur structure.

La principale explication avancée reste la **carence de candidats**, citée par **56 %** des répondants, tandis que près d'une EPS sur cinq indique ne pas atteindre le seuil de **11 salariés en EQTP**.

Par ailleurs, **4 EPS** déclarent avoir signé au moins un accord d'entreprise cette année, notamment sur le travail de nuit, le travail en mer, les avantages sociaux, l'épargne salariale, la formation ou le télétravail.

Votre entreprise dispose-t-elle d'instances représentatives du personnel ?



Source : questionnaire rapport de branche 2026

07

Thèmes prioritaires à traiter dans la branche

Le rapport de branche ne se limite pas au panorama statistique : le questionnaire permet aussi de faire remonter les sujets que les entreprises souhaitent voir traités par les partenaires sociaux.

Les priorités 2026 des EPS se concentrent sur la sécurisation du modèle

Frais professionnels et URSSAF

Clarifier les règles applicables aux frais, aux avantages salariés et aux risques de redressement.

« Clarifier les accessoires aux salaires pour être certains de ce qui est possible »

Concurrence déloyale

Lutter contre les pratiques low cost, les frais cachés et les acteurs ne respectant pas le cadre légal.

« Une régulation plus efficace de la concurrence pour éviter le dumping social »

Recouvrement et défaillances

Sécuriser les EPS face aux impayés et aux défaillances d'intermédiaires.

« Bon nombre de nos clients/intermédiaires souffrent de défaillance (...) Le sujet de ces prochaines années pour le portage salarial sera la protection quant au recouvrement et l'ouverture des assurances du poste client qu'il faudrait rendre obligatoire »

08

Bilan et prospective

Les répondants décrivent un portage salarial mieux connu des entreprises clientes, mais les perspectives 2026 font ressortir un optimisme plus mesuré et une forte attente de stabilité.

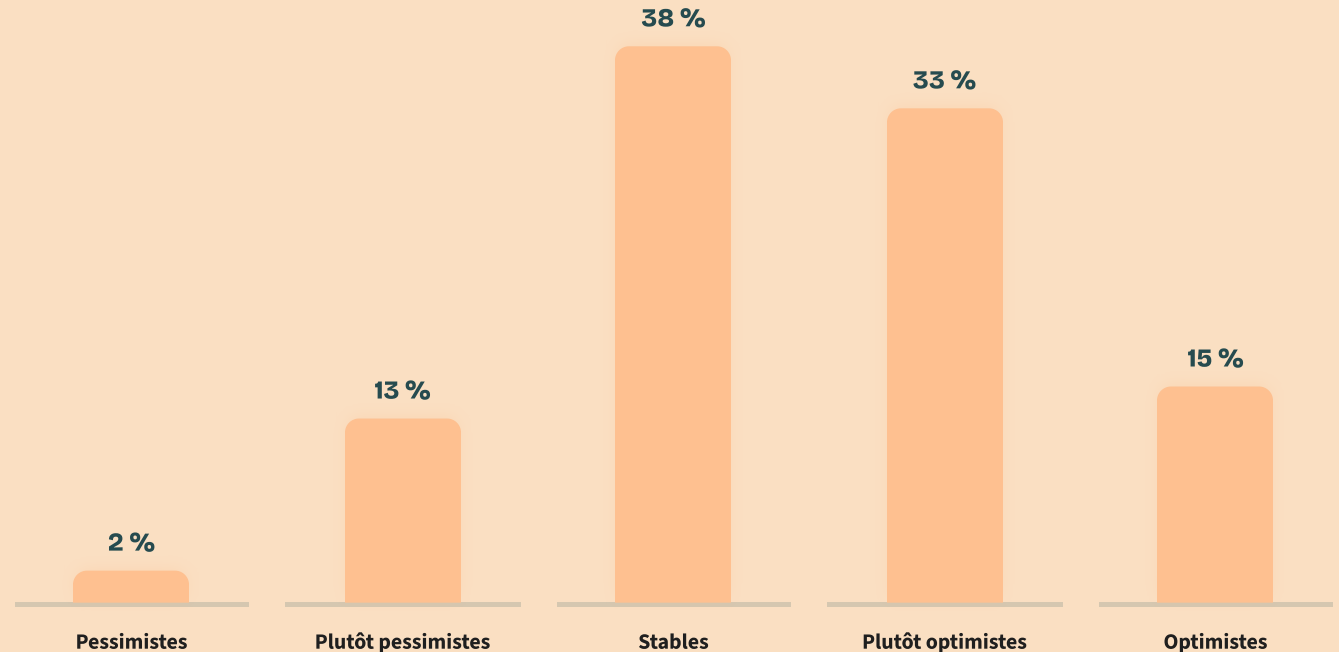
Près d'une EPS sur deux anticipe une année 2026 favorable malgré des derniers mois difficiles

48 % des EPS répondantes se déclarent optimistes ou plutôt optimistes pour l'année 2026.

Mais **1 EPS sur 2** anticipe une année stable ou en légère baisse.

Ce relatif optimisme s'inscrit dans un contexte tendu : **67 %** des EPS déclarent avoir observé un allongement des périodes d'intermission en 2025, dont **31 %** de manière significative.

Quelles sont vos prévisions pour l'année 2026 ?



Source : questionnaire rapport de branche 2026

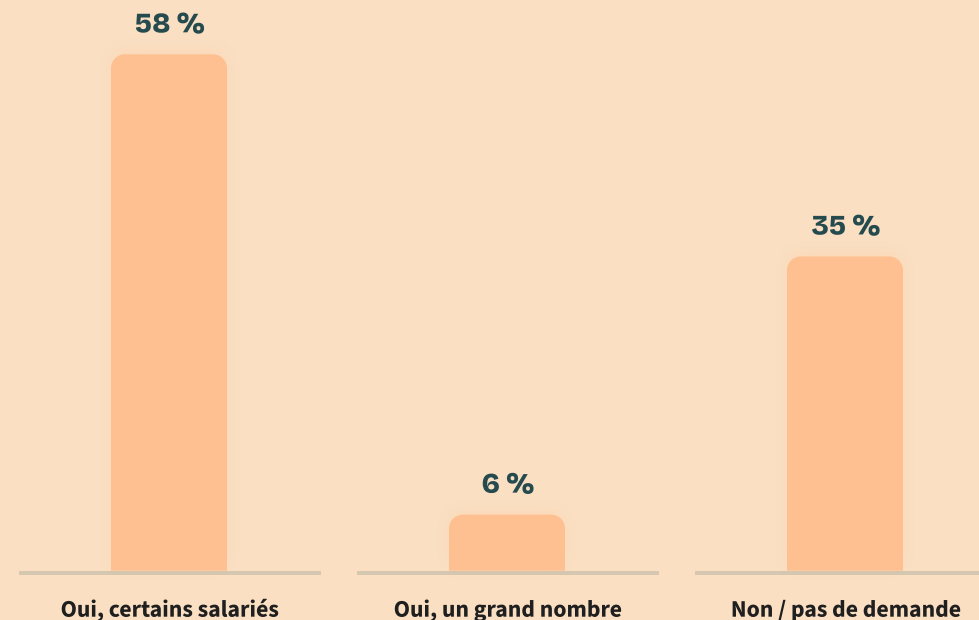
65 % des EPS ont déjà été sollicitées sur la formation aux outils d'IA

Les métiers de conseil et d'expertise exercés en portage salarial sont directement concernés par l'IA : recherche documentaire, analyse, production de supports, automatisation de livrables ou préparation commerciale.

La demande de formation remonte déjà dans les EPS : **65 %** déclarent avoir été sollicitées par des salariés portés sur l'utilisation des outils d'IA.

Cette demande reste toutefois progressive : seules **6 %** des EPS évoquent un grand nombre de salariés concernés.

Les salariés portés vous ont-ils sollicité pour être formés sur l'utilisation des outils d'IA ?



Source : questionnaire rapport de branche 2026

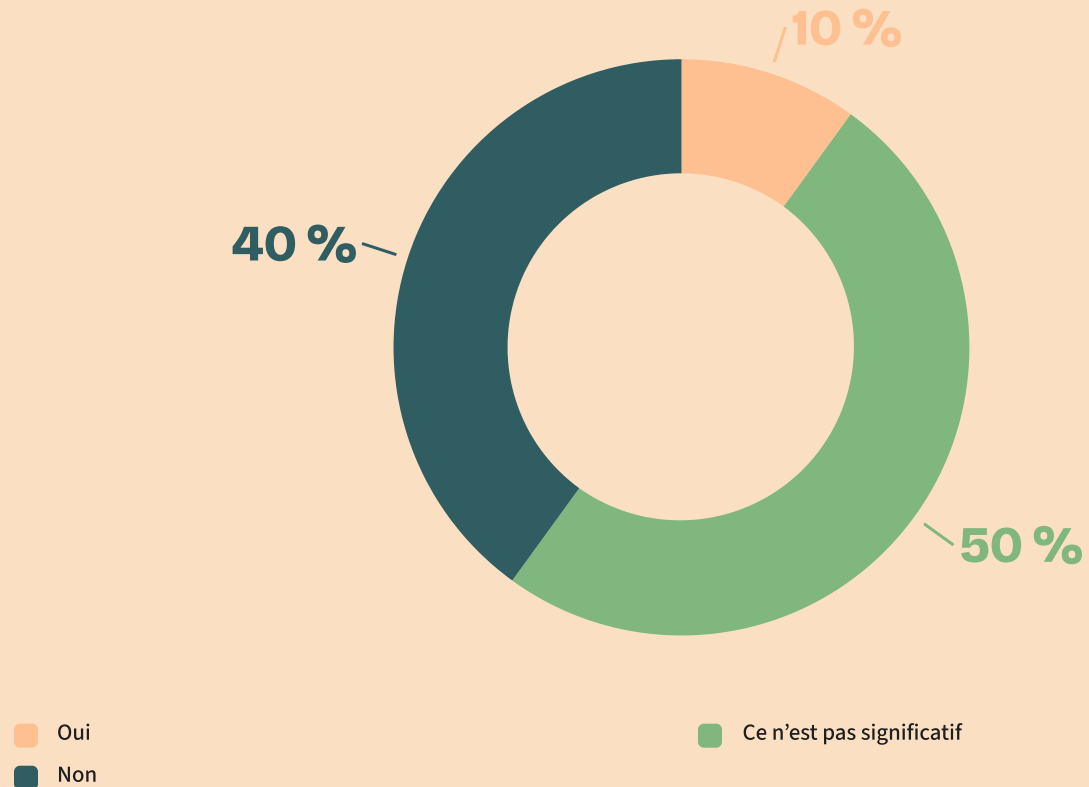
Un impact limité à ce stade, mais une réforme à suivre en 2026

Dans le questionnaire 2026, seules **10 %** des EPS répondantes déclarent que la réforme de l'assurance chômage a eu un impact sur l'attractivité du statut de salarié porté.

Pour **90 %** des répondants, l'effet est absent ou non significatif.

Bon à savoir : l'Assemblée nationale a adopté un texte réduisant la durée maximale d'indemnisation après rupture conventionnelle (**15 mois** pour les moins de 55 ans, **20,5 mois** à partir de 55 ans). Il sera intéressant de mesurer également son impact sur les parcours des salariés portés dans les prochaines éditions.

La réforme de l'assurance chômage a-t-elle eu un impact sur l'attractivité du statut ?



Source : questionnaire rapport de branche 2026