

Rapport de branche du portage salarial 2022

OPPS
Observatoire Paritaire du Portage Salarial

AKTO
L'humain au cœur des services

Etude réalisée par La Faabrick Cherdet, cabinet spécialisé sur les formes alternatives d'activité

LA FAABRICK
CHERDET



Sommaire



Préambule	3
Méthodologie	4
Présentation des résultats	7
	8
Le portage et le covid	13
Principaux enseignements	20
Portrait des entreprises de portage salarial	28
Portrait des salariés des EPS	36
Rémunération et temps de travail	43
Services et accompagnement	49
Rupture du contrat et intermission	53
Thème à traiter dans la branche	57

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, deux études ont permis de mieux connaître la branche et ses acteurs :

- Le premier rapport de branche qui a permis de dresser un panorama statistique détaillé du secteur ;
- La mise à jour des données provenant de l'Insee.

Ces deux études portaient principalement sur les années 2015, 2016 et 2017. Pour la première fois, nous aurons la possibilité de mesurer l'impact de la sécurisation du secteur en analysant des données post convention collective.

Nous reviendrons également sur la crise économique liée au Covid_19 et ses conséquences sur le secteur.

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

Méthodologie

Deux sources de données pour dresser un panorama fidèle du secteur

Lors de la réalisation du premier rapport, notre approche avait consisté à combiner deux sources de données.

- 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.

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

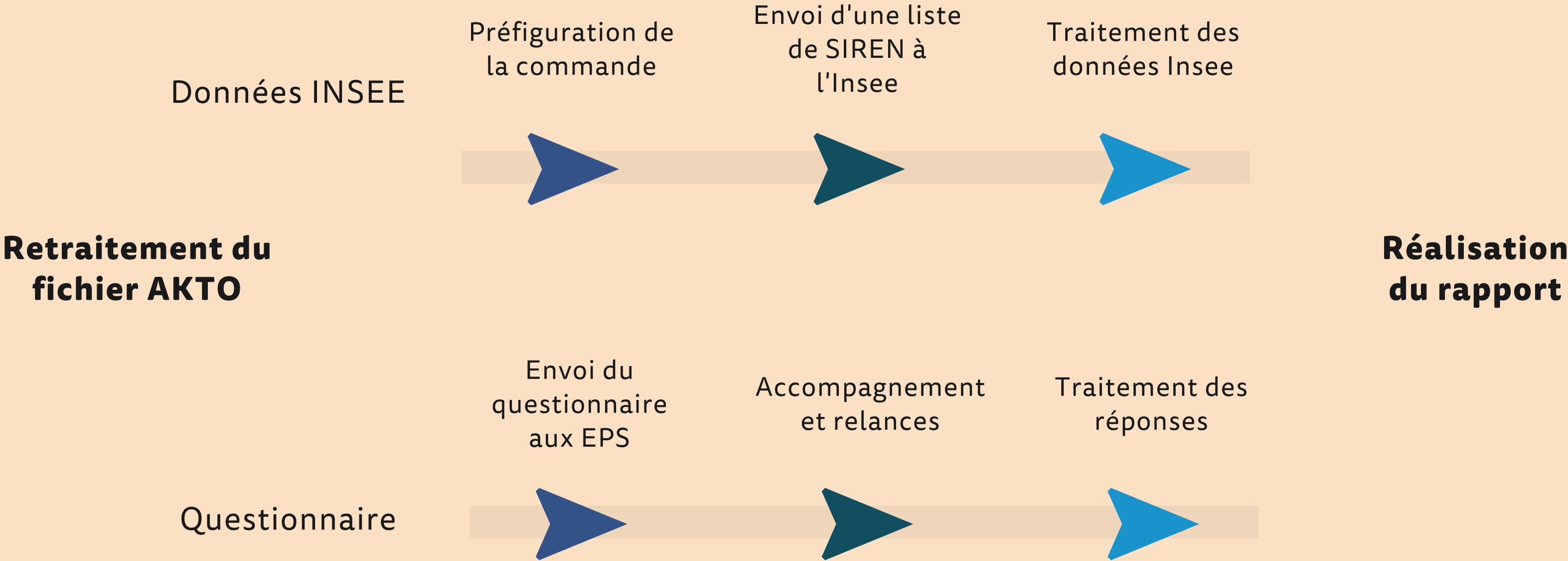
Ce produit sur mesure a été réalisé à partir d'une liste d'entreprises de portage salarial fournie par AKTO et retraitée par notre cabinet. C'est également cette liste qui a servi de base pour l'envoi du questionnaire.

Ces deux sources de données ont des temporalités différentes. Les données de l'Insee concernent les années 2018 et 2019 alors que les résultats de l'enquête portent essentiellement sur 2020 pour mesurer l'impact de la crise économique du Covid_19.

Pour des questions de confidentialité, seuls les agents de l'Insee sont habilités à traiter les fichiers des déclarations annuelles des données sociales. Nous avons donc eu accès aux données agrégées, qui ne permettent pas l'identification des entreprises.

LES ÉTAPES DE CRÉATION DU RAPPORT APRÈS RECEPTION DU FICHIER AKTO

LA FAABRICK
CHERDET



Moins de réponses au questionnaire qu'en 2017

42 réponses ; 140 entreprises concernées

Lors de la réalisation du premier rapport de branche, nous avons fait le choix de faire appel aux données de l'INSEE pour obtenir des données fiables et raccourcir le questionnaire adressé aux entreprises de portage. Nous avons récolté 75 réponses au questionnaire qui concernaient 151 entreprises (certains groupes de portage ont fait le choix de faire une réponse pour tout le groupe, 1 réponse peut donc concerner plusieurs entreprises).

Le questionnaire adressé aux EPS était cette fois-ci plus dense (ajout de questions sur la classification, partie Covid). Il ressort de nos échanges avec les EPS que cela a pu constituer un frein pour répondre.

Au final, nous avons récolté 42 réponses pour 140 entreprises concernées dont l'effectif total de salariés portés est de 10 493. Soit environ 1/3 du secteur en nombre d'entreprises et de salariés portés.



Présentation des résultats

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

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





Le portage et le Covid



Un secteur dûrement touché par la crise économique liée au Covid_19

En mars 2020, le premier confinement paralyse le pays. De nombreuses entreprises mettent en suspens les projets en cours ou retardent les projets à venir. Nécessairement, les salariés portés et par conséquent les entreprises de portage sont impactés économiquement par ces décisions.

Les EPS ayant répondu au questionnaire évaluent en moyenne leur perte de chiffre d'affaires à 17 % sur l'année 2020.

76%

des répondants déclarent avoir été impactés négativement par la crise économique liée au Covid_19

Quelle réponse pour aider les salariés portés ?

Le chômage partiel

81 % des entreprises ayant répondu à notre questionnaire déclarent avoir utilisé le chômage partiel pour soutenir l'activité de leurs salariés portés.

Contrairement aux consultants indépendants, les salariés portés ont pu bénéficier de l'activité partielle. Une nouvelle preuve de la capacité d'adaptation du dispositif et de la volonté des EPS de protéger leurs salariés dans la difficulté.

Les arrêts maladie liés au Coronavirus

Près de 3/4 des EPS (74 %) ayant répondu à notre questionnaire déclarent que leurs salariés portés ont pu bénéficier d'arrêts maladie liés au Coronavirus lorsqu'ils en avaient besoin. Pour rappel, pendant la crise sanitaire, les salariés ont pu être indemnisés par la sécurité sociale pour stopper la propagation du virus. Plusieurs cas ouvraient droit à cette possibilité (garde d'enfants, personne à risque, cas contact ...).

Quelle réponse pour aider les salariés portés ?

Un accompagnement renforcé

57 % des répondants déclarent avoir mis en place un suivi et un accompagnement renforcé pour leurs salariés portés pendant cette période.

Cet accompagnement a pu prendre plusieurs formes mais il ressort une volonté forte de soutenir les salariés portés dans leur activité.

- Appels ou visio réguliers pour adapter leurs activités au contexte de crise ;
- Accompagnement dans la recherche d'opportunités ;
- Livraisons de masques ;
- Arbitrage au cas par cas entre activité partielle, sortie du dispositif pour les personnes pouvant bénéficier de l'indemnité chômage ou envoi en formation grâce au Fonds National de l'Emploi (FNE) ;
- Mise en place d'une cellule psychologique ;
- Animation de webinaires
- ...



Et après ? Une accélération pour le secteur ?

La crise du Covid a été selon beaucoup d'observateurs un accélérateur de la mise en place du télétravail dans de nombreuses entreprises. A cela s'ajoute une montée de l'organisation du travail en mode projet et une volonté forte des entreprises de garder de la souplesse pour faire face à des retournements conjoncturels imprévisibles (la crise du Covid en est l'illustration parfaite). Autant de facteurs qui devraient faciliter le recours à des personnes externes à l'entreprise dans les prochaines années et donc tirer la croissance du secteur.

79%

des répondants pensent que le portage salarial est amené à se développer encore davantage à moyen terme du fait de la crise.



Principaux enseignements



Une forte progression du nombre d'EPS

Les premières données recueillies auprès de l'Insee faisaient état de 225 EPS actives en 2015. 4 ans plus tard, elles sont au nombre de 330. Les observateurs du secteur ne seront pas surpris. De nouvelles entreprises voient le jour chaque année attirées par un marché en pleine croissance qui a dépassé le milliard d'euros de chiffres d'affaires.

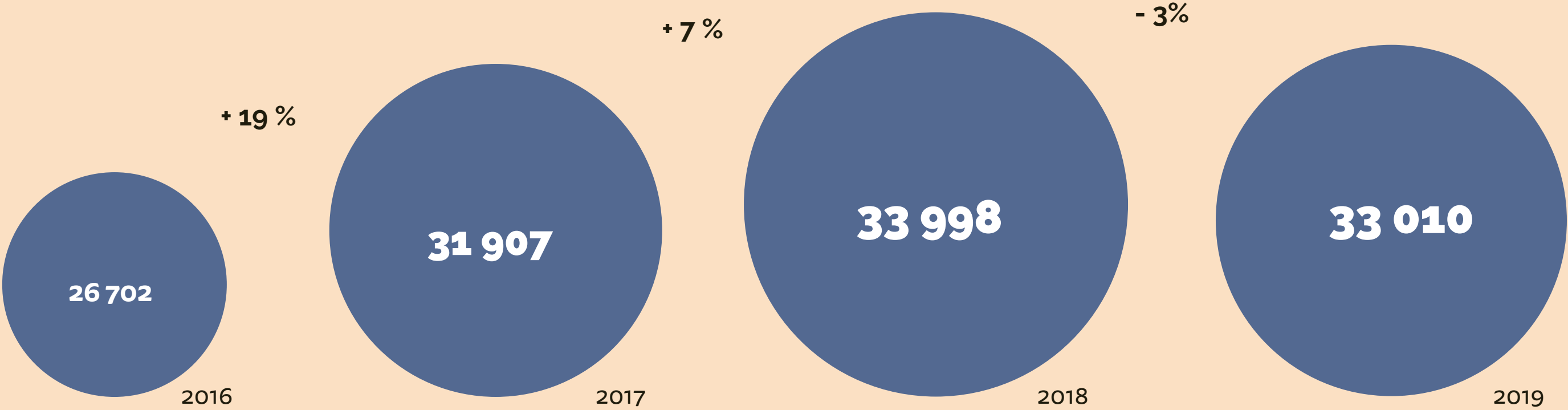
330

entreprises actives en 2019 (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

Une légère baisse du nombre de salariés des EPS en 2019

En 2019, on dénombre 33 010 salariés des entreprises de portage salarial, en très légère baisse (- 3 % par rapport à 2018), après plusieurs années de fortes croissances. Lors du premier rapport, nous tablions sur une année 2018 à 32 800 salariés des EPS. La réalité a dépassé nos projections avec 33 998 salariés.

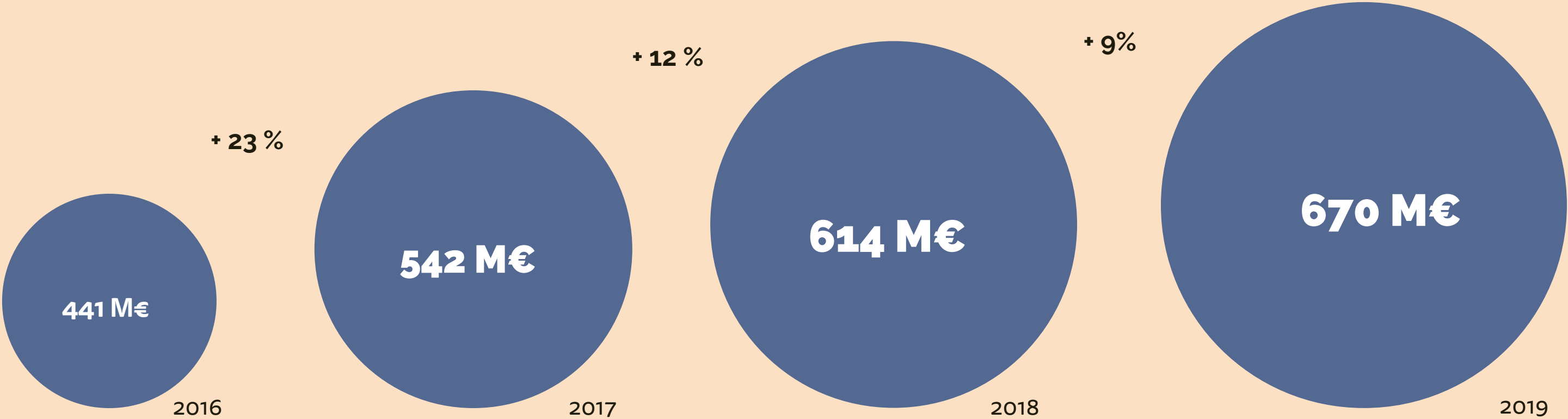


Source : Insee

Remarque générale : les données de l'Insee 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. A titre d'exemple, les permanents représentent 3 % de l'effectif de salariés portés pour les répondants au questionnaire de la branche.

Une masse salariale brute versée proche de 670 M€ en 2019

En 2017, la rémunération brute totale versée aux salariés des EPS s'élève à 670 millions d'euros, en progression de 9 % par rapport à 2018. Elle a crû de plus de 50 % en 3 ans. Nous y reviendrons plus en détail dans le présent rapport mais on peut d'ores et déjà souligner que la rémunération brute totale du secteur a progressé plus vite que le nombre de salariés des EPS. La croissance du secteur est donc tirée par la progression du nombre de salariés des EPS mais également par le fait que ceux-ci gagnent mieux leur vie.

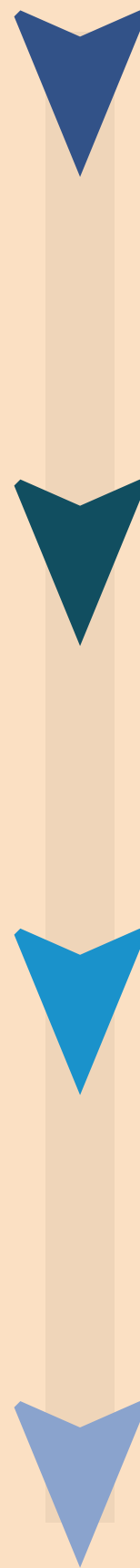


Source : Insee

Les données de la DSN 2019 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 équivalent à 15 % de la rémunération brute**
- **Frais de gestion moyen de 10 % du chiffre d'affaires**



Rémunération brute versée par les EPS
en 2019 = 670 millions d'euros

Rémunération "super brute" versée par
les EPS en 2019 = 970 millions d'euros

Rémunération "super brute" +
enveloppe frais/épargne salariale = 1 071
millions d'euros

**Chiffre d'affaires estimé du secteur en
2019 = 1 190 millions d'euros**



Une progression constante du chiffre d'affaires du secteur

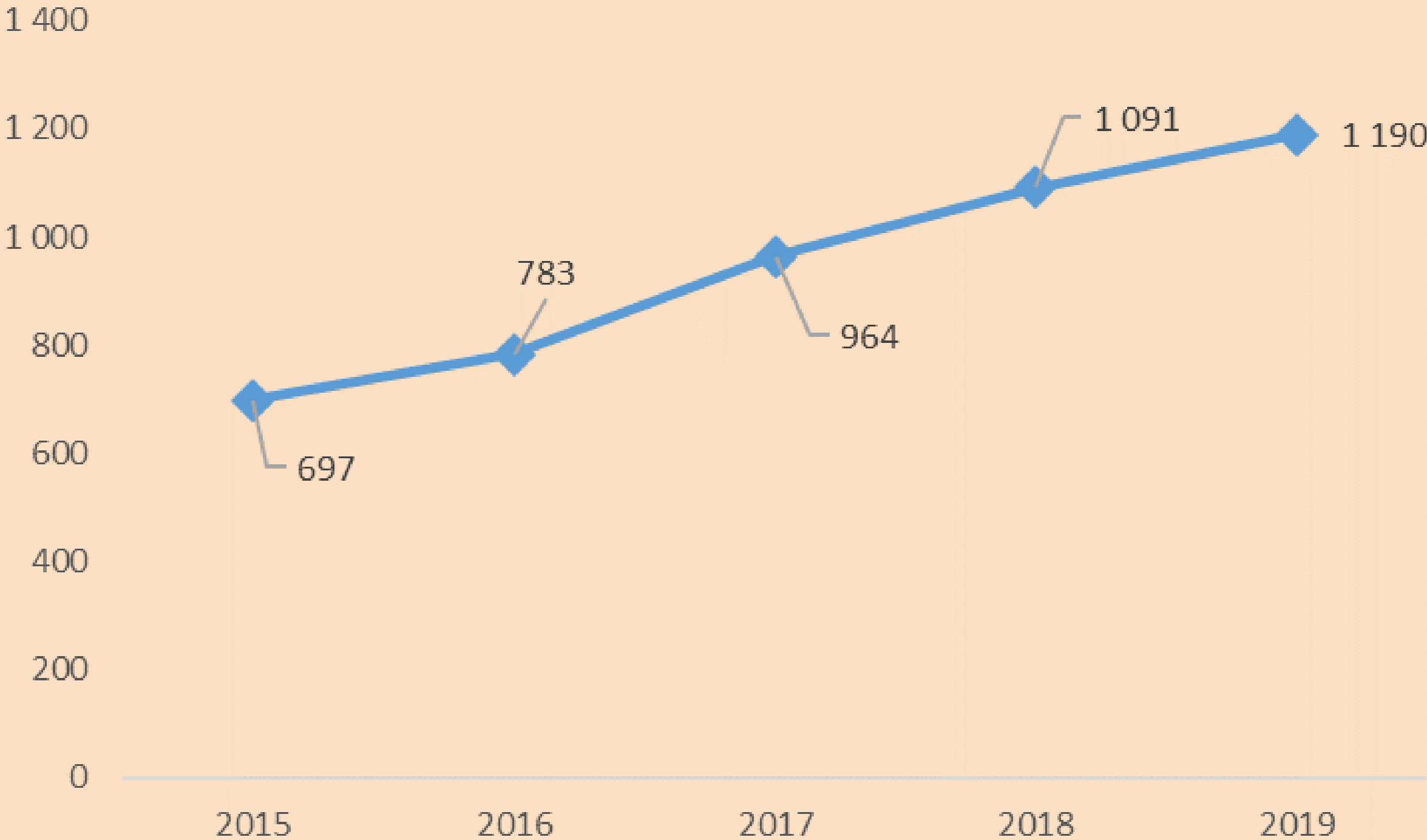
Depuis 2015, année au cours de laquelle une ordonnance est venue définir clairement les règles du jeu du portage salarial, le secteur n'a fait que grossir en termes de chiffre d'affaires.

En 2018, il dépassait pour la première fois le milliard d'euros. Il fait mieux en 2019 avec 1,2 milliards d'euros, soit une progression de près de 10 %.

1,2

milliards d'euros de chiffre d'affaires pour le secteur en 2019 (Insee)

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



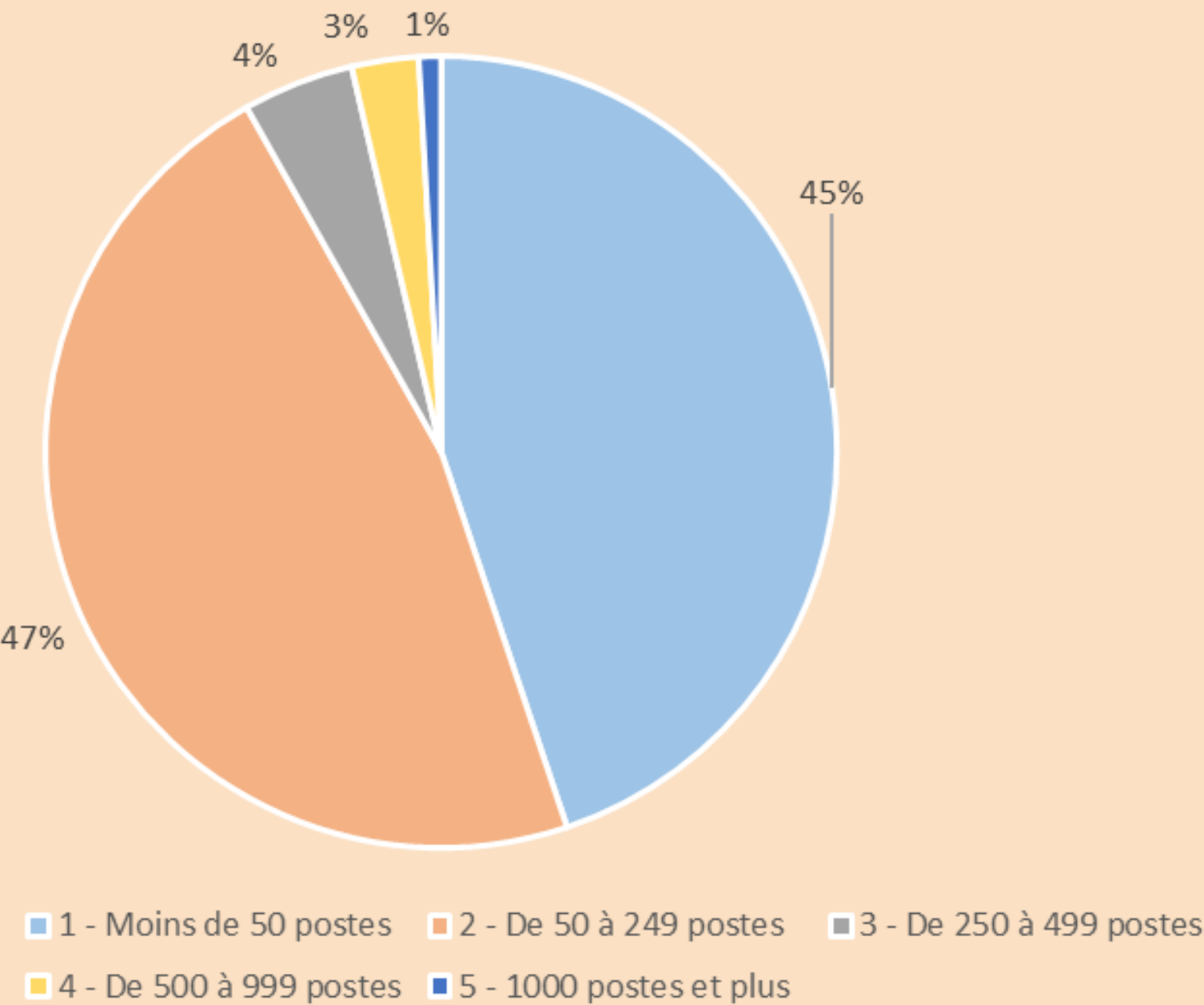
Source : Estimations La Faabrick
Cherdet à partir des données Insee



Portait des entreprises de portage salarial

Un secteur essentiellement composé de PME ...

Répartition des entreprises selon leur taille (Insee)



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

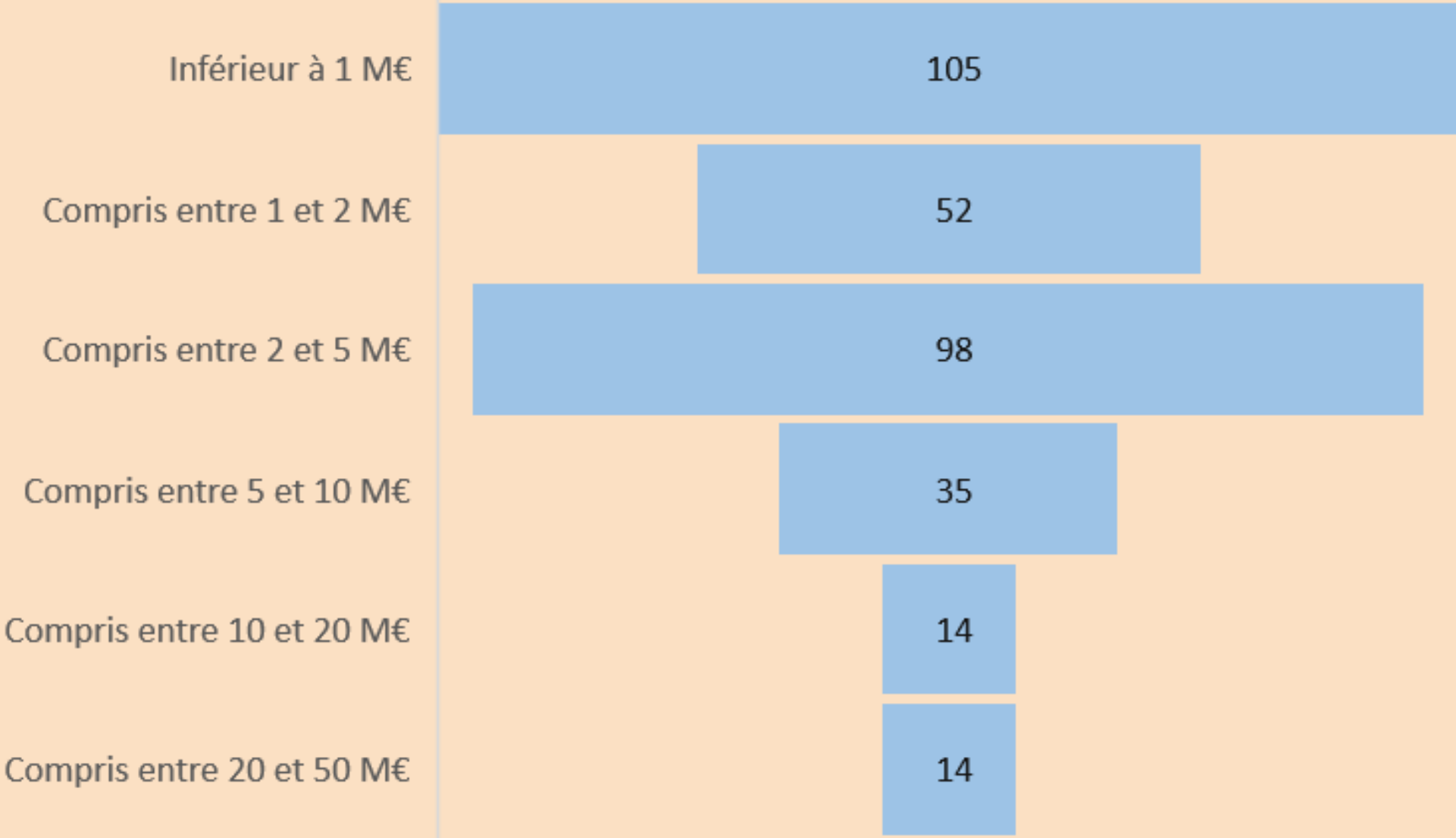
Le marché du portage salarial reste composé essentiellement de PME.

En 2019, 92 % des entreprises du secteur comptent moins de 250 salariés.

Source : Insee, 2019

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

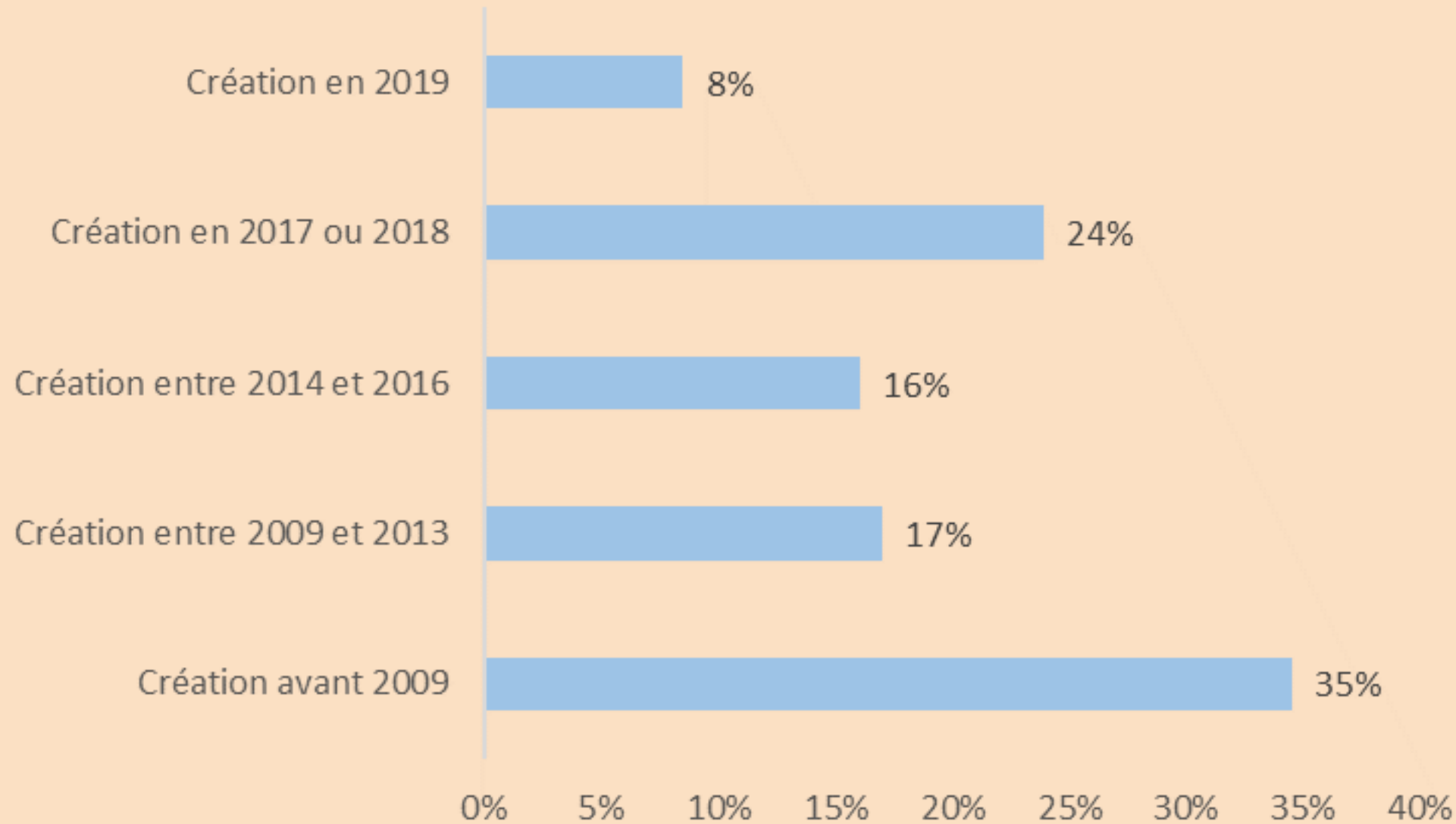
Répartition des entreprises selon leur tranche de CA (Insee)



En 2019, 91 % des entreprises du secteur réalisent un chiffre d'affaires inférieur à 10 millions d'euros.

1/3 des EPS actives en 2019 ont moins de 2 ans

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



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

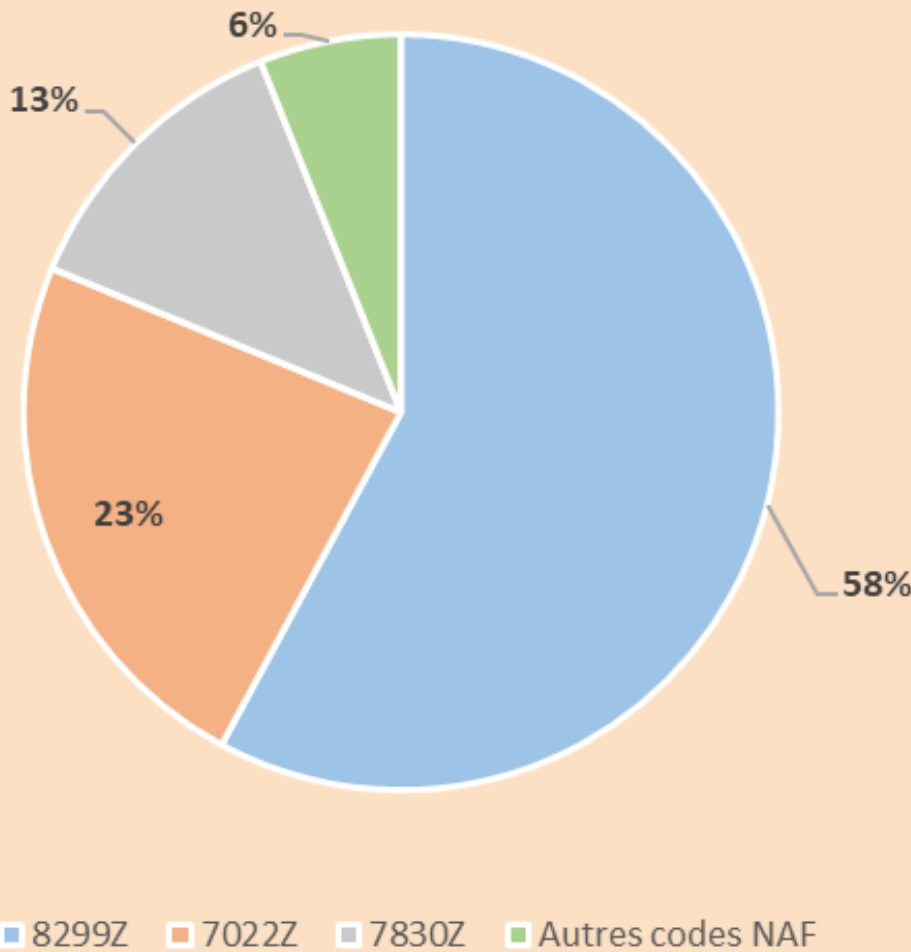
Elles montrent une évolution notable par rapport au premier rapport de branche.

Près d'un tiers des EPS actives en 2019 ont moins de 2 ans d'ancienneté. C'est 14 points de plus qu'en 2016. Des résultats qui semblent confirmer un regain de création d'entreprises dans le secteur depuis la signature unanime de la convention collective par les partenaires sociaux

8299Z, SAS et IDCC 3219

LA FAABRICK
CHERDET

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



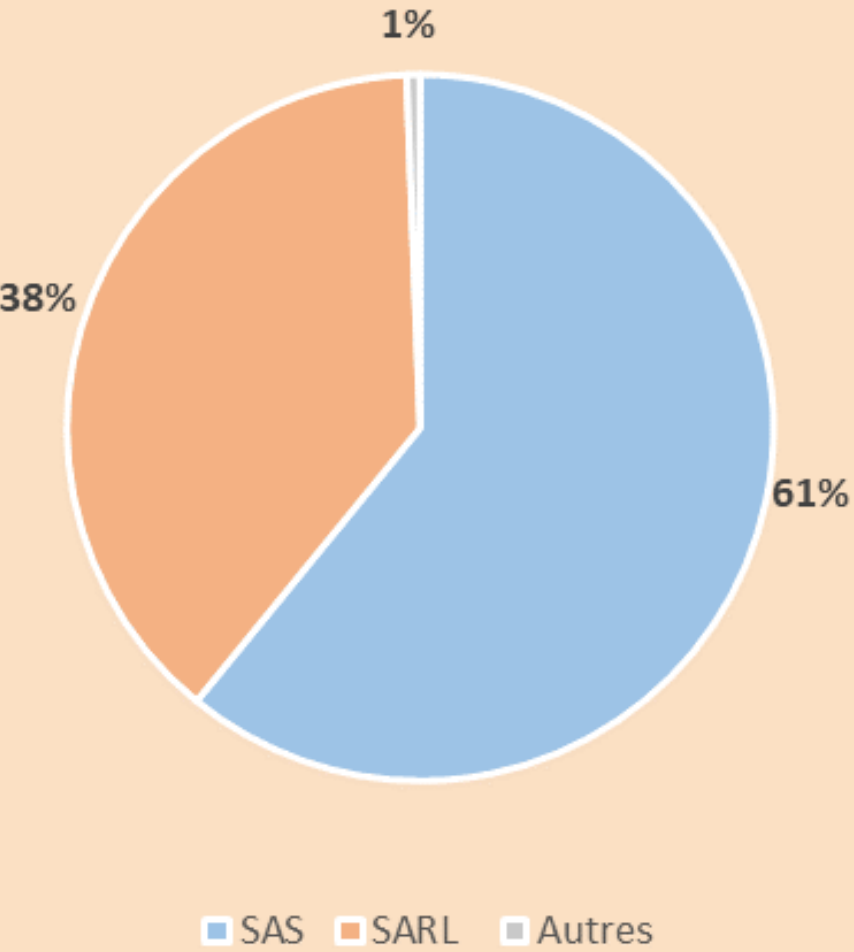
Source : Insee, 2019
7022Z : Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
7830Z : Autre mise à disposition de ressources humaines
8299Z : Autres activités de soutien aux entreprises

La mise à jour des données Insee avait déjà mis en évidence une montée en régime du code NAF 8299Z Elle se confirme ici puisqu'elles représentent 58 % des entreprises actives en 2019 (contre respectivement 24 % en 2016 et 31 % en 2017). L'Insee attribue en effet désormais ce code NAF pour les entreprises de portage salarial.

61 % des entreprises actives en 2019 sont des SAS.

55 % des entreprises actives en 2019 déclarent appliquer la convention collective du portage salarial (1/ 3 des entreprises actives déclarent encore adhérer à la convention collective Syntec).

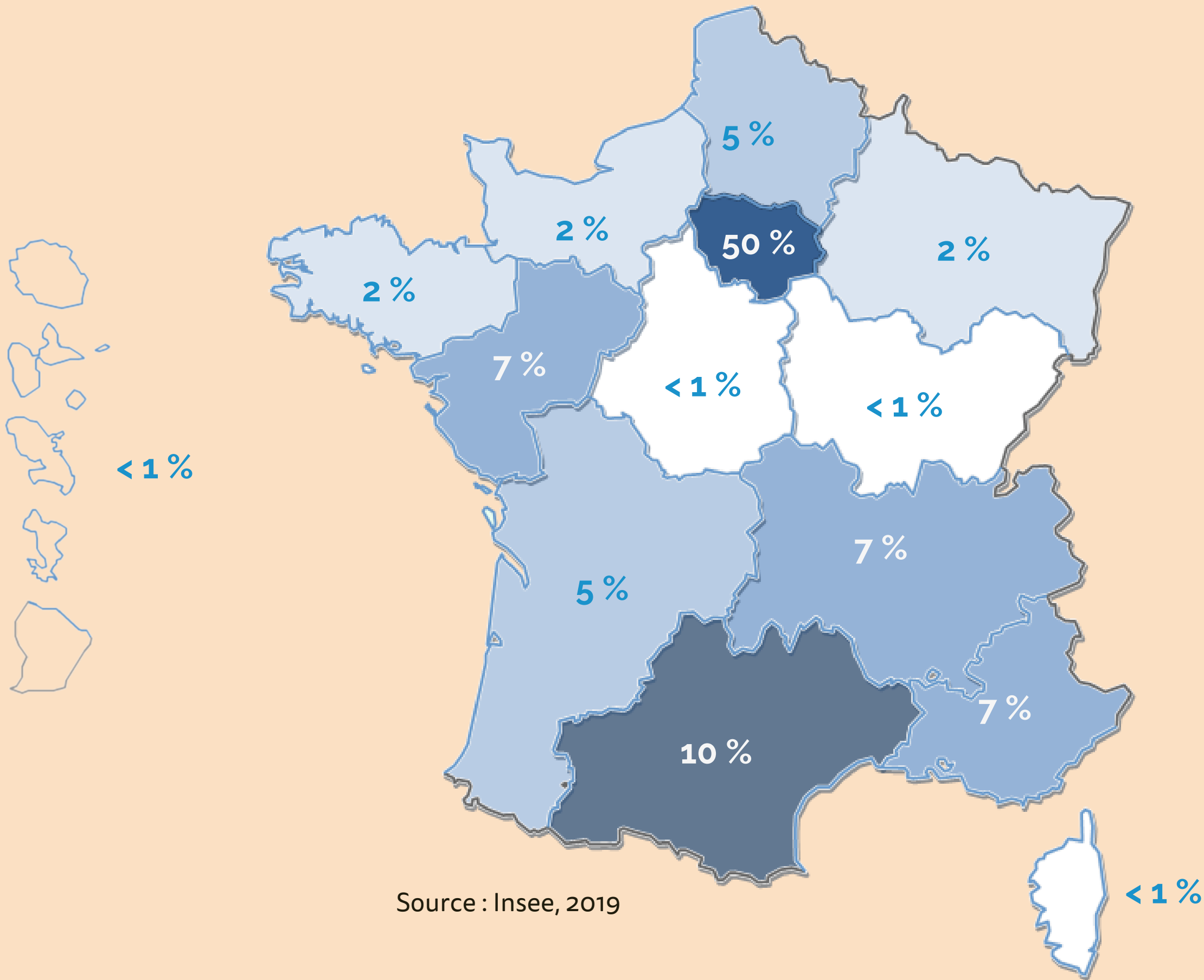
Répartition du nombre d'entreprises de portage selon leur catégorie juridique (Insee)



Source : Insee, 2019
SAS : Société par actions simplifiées
SARL : Société à responsabilité limitée

La moitié des EPS actives en 2019 sont domiciliées en IDF

LA FAABRICK
CHERDET



L'Ile-de-France représente plus de 30 % de la richesse produite en France. Elle arrive en tête des régions de domiciliation des entreprises de portage salarial en 2019. Suivent sur le podium la région Occitanie (10 %) et les région Auvergne-Rhône-Alpes (7 %) et Provence-Alpes-Côte d'Azur (7 %).

De façon assez logique, on constate une forte stabilité dans le temps de ces données (une entreprise change rarement de domiciliation).

Source : Insee, 2019

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

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

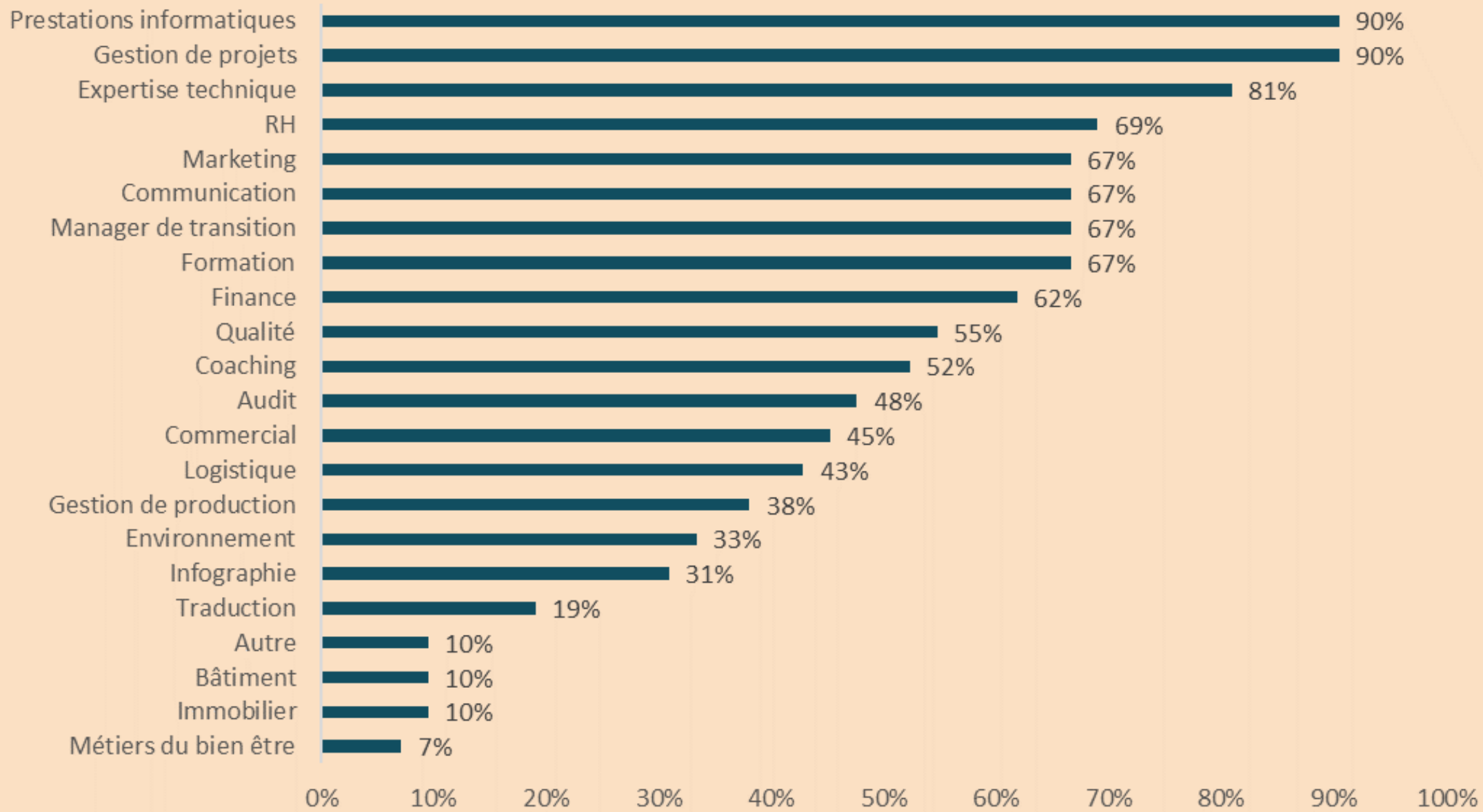
C'est le cas : 95 % des entreprises ayant répondu au questionnaire couvrent au moins 3 domaines d'activité. C'est souvent beaucoup plus puisqu'elles couvrent en moyenne plus de 10 domaines.

Les EPS spécialisées sur un ou deux secteurs d'activité sont très rares.



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

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



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

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

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

Source : questionnaire

Note de lecture : les prestations informatiques sont représentées dans 90 % des entreprises interrogées, autrement dit, 90 % des entreprises interrogées comptabilisent au moins un salarié porté qui exerce un métier dans le domaine de la prestation informatique.

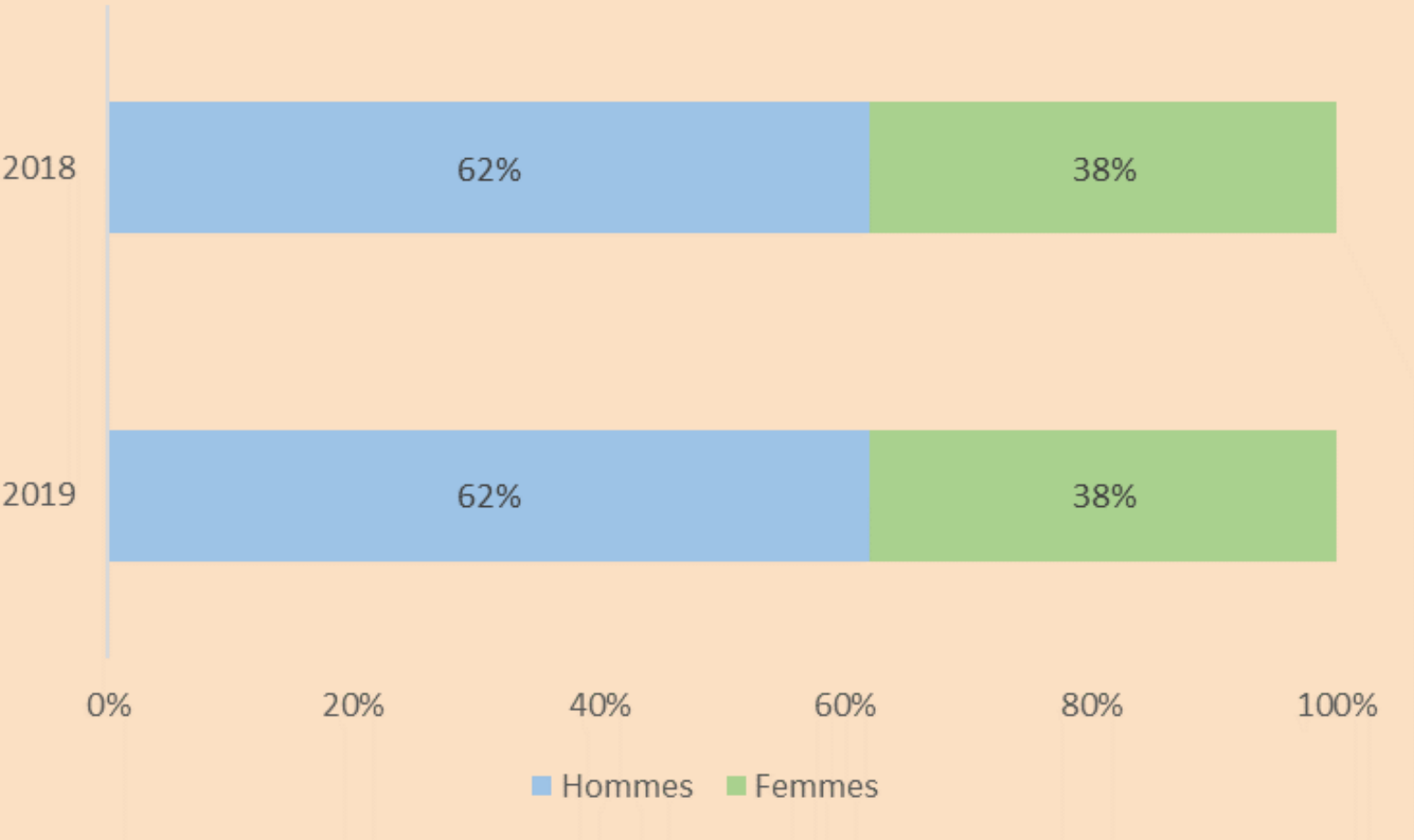


Portait des salariés des EPS

Sexe et âge moyen : une relative stabilité dans le temps

Répartition des salariés selon leur sexe (Insee)

Source : Insee, 2019

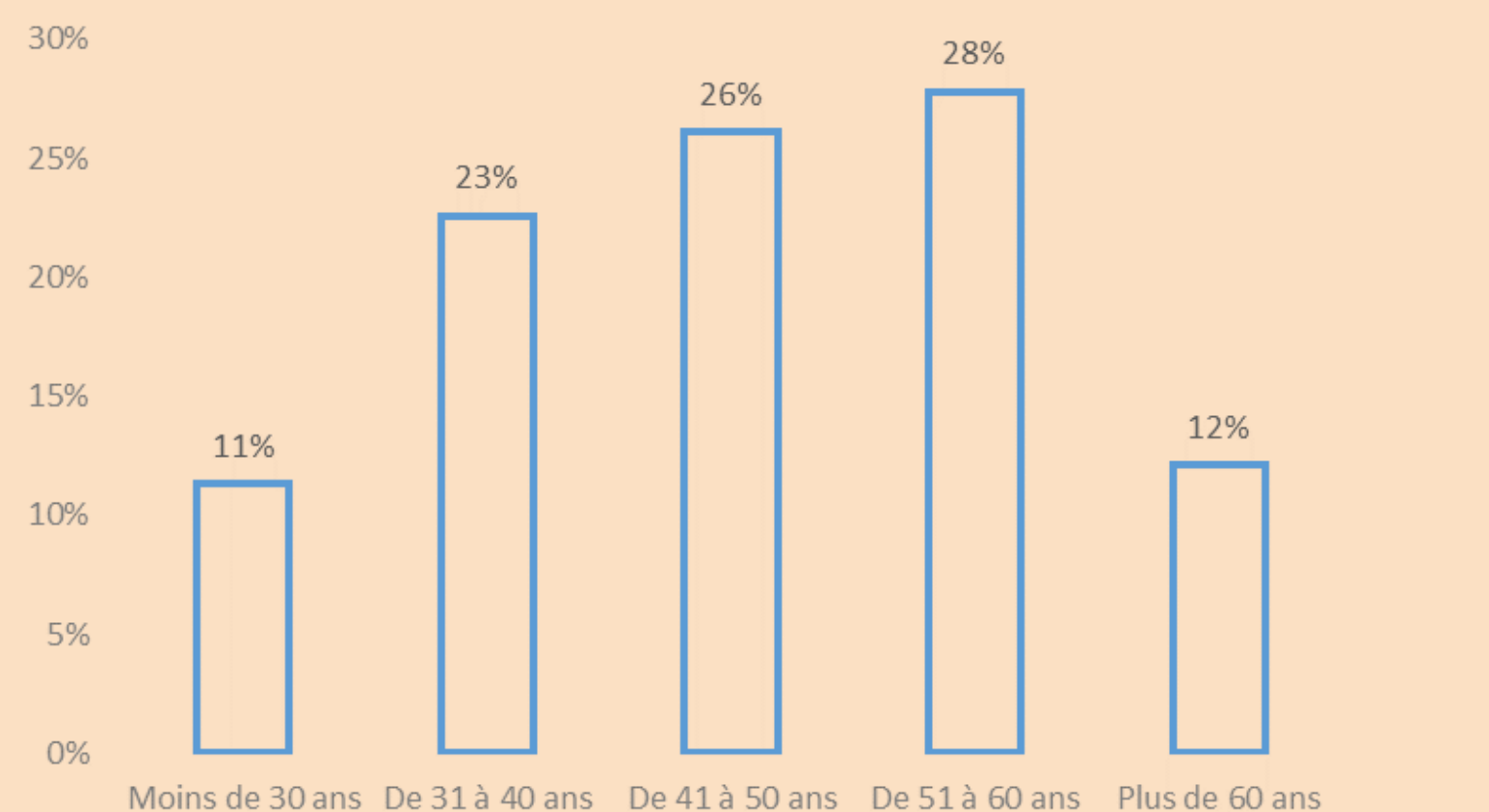


Parmi les données récoltées suite à la commande Insee, celles sur l'âge et le sexe des salariés des EPS sont relativement stables dans le temps.

Comme depuis 2015, on observe en 2019 une répartition H/F 60/40.

Répartition des salariés selon leur âge (Insee)

Source : Insee, 2019

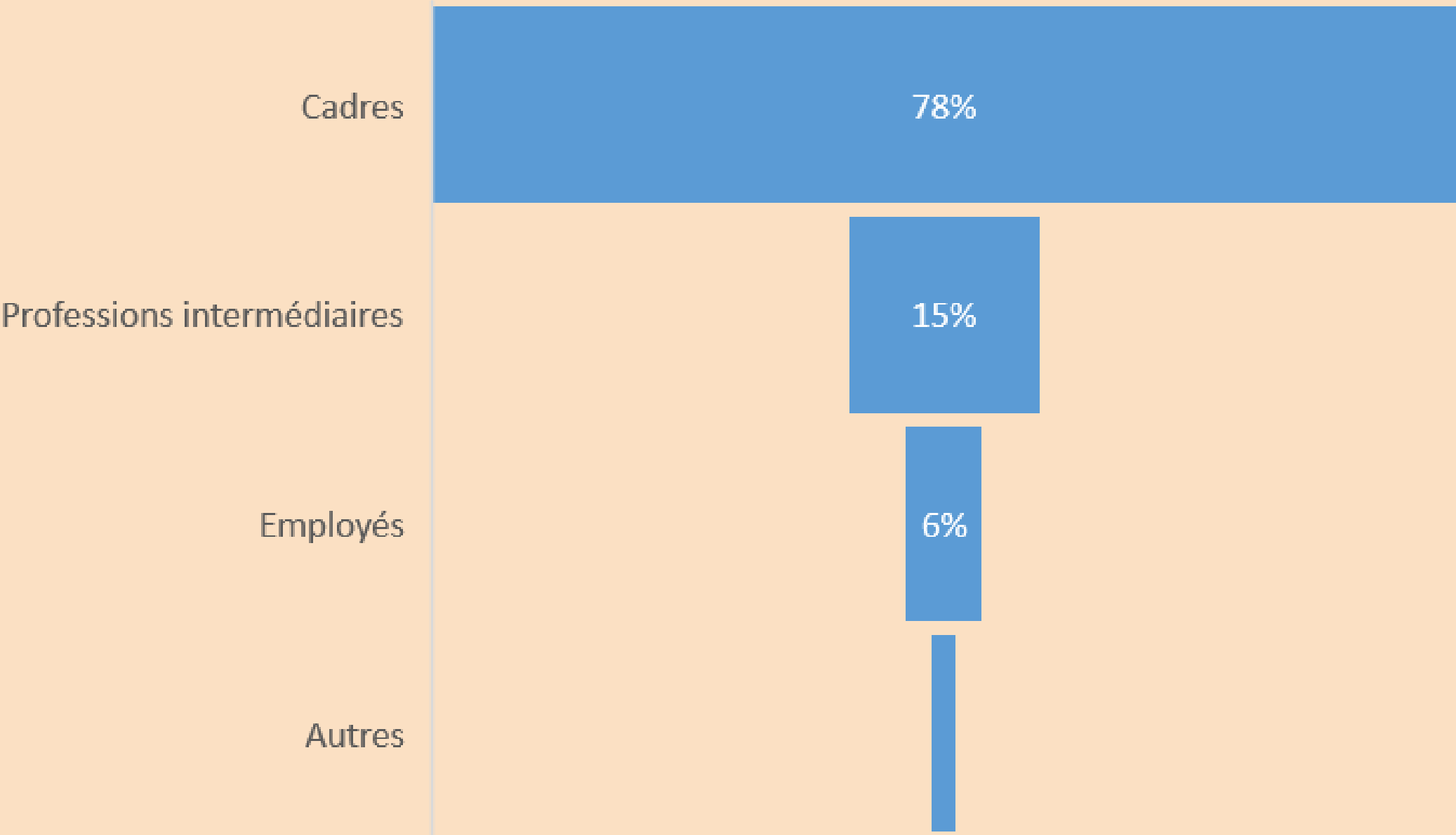


En 2019, l'âge moyen des salariés des EPS est de 46 ans (46,8 ans pour les hommes et 45,7 ans pour les femmes).

2/3 des salariés des EPS ont plus de 40 ans. Les moins de 30 ans représentent quant à eux 11 % du total.

Une grande majorité de salariés cadres

Répartition des salariés selon leur CSP (Insee)



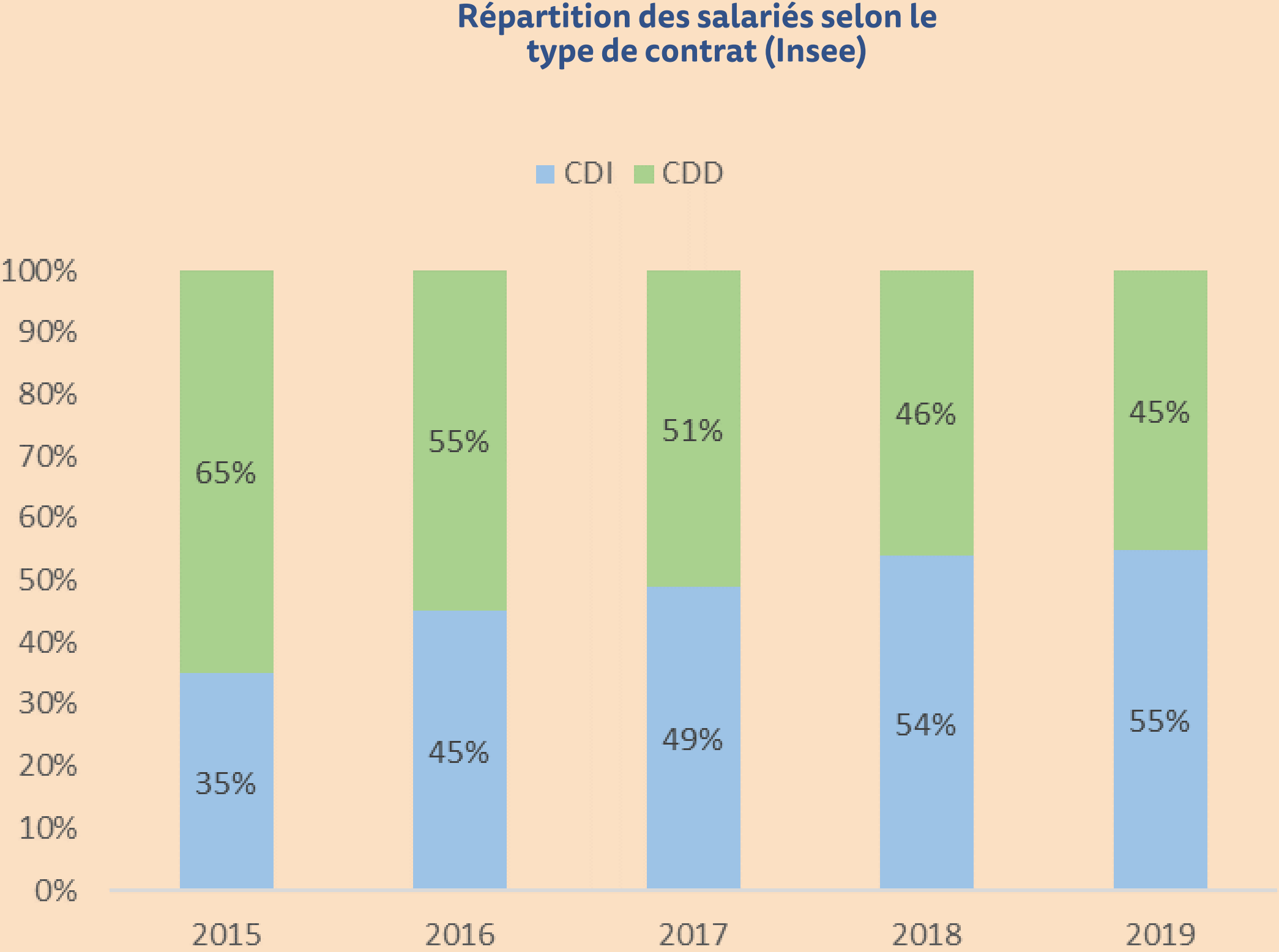
En 2019, 78 % des salariés des EPS sont des cadres ou professions intellectuelles supérieures. C'est 6 points de plus qu'en 2016 lors du premier rapport de branche.

Suivent ensuite les professions intermédiaires avec 15 %.

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

Ainsi 82 % des hommes sont cadres. C'est 11 points de plus que les femmes.

Une progression constante du CDI depuis sa mise en place



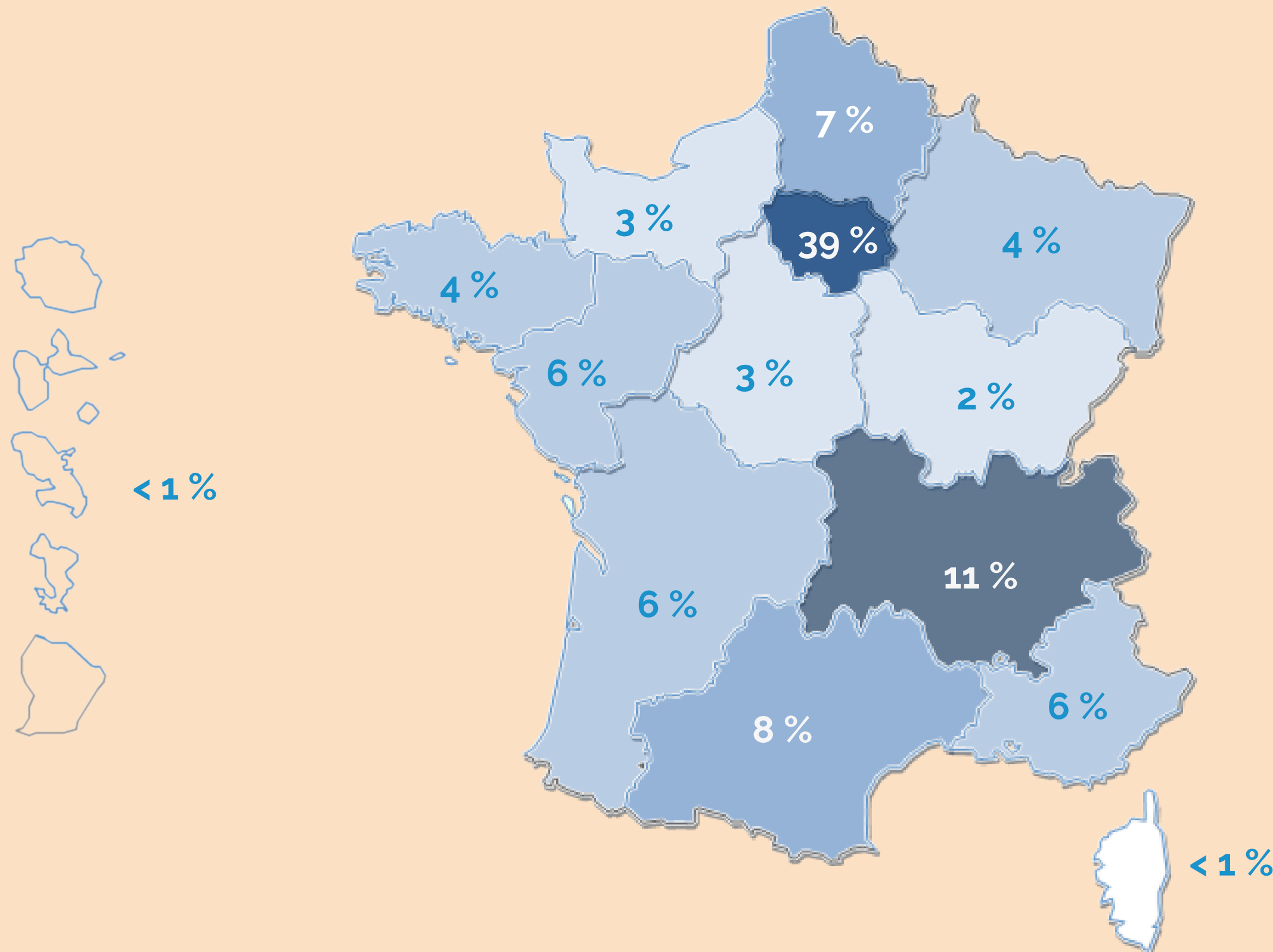
Source : Insee, 2019

En 2019, 55 % des salariés des EPS sont en CDI. La proportion de salariés en CDI est en forte progression puisque seulement 35 % des salariés des EPS étaient en CDI en 2015.

On constate une progression continue du CDI depuis 2015. Cette progression est valable aussi bien pour les hommes que les femmes. En revanche, les hommes sont proportionnellement plus nombreux à être en CDI (59 % pour les hommes contre 49 % pour les femmes).

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

61 % des salariés des EPS résident hors IDF



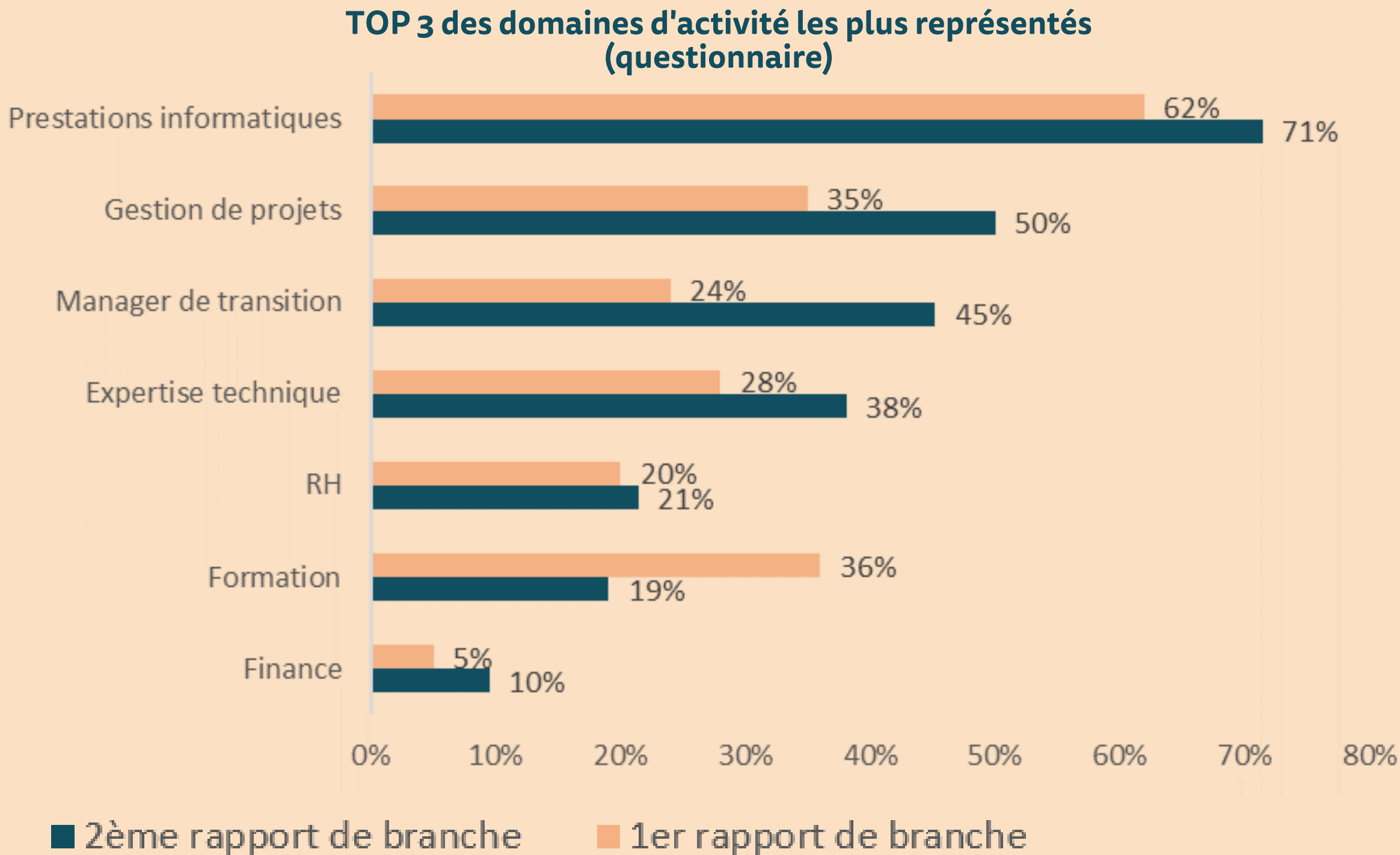
Comme lors du premier rapport de branche, les données sur la région de résidence des salariés portés nous montrent à quel point le dispositif est ancré sur le territoire. En effet, plus de 60 % des salariés portés résident hors de l'Ile-de-France en 2019.

Il sera intéressant de comparer ces données avec des données post crise du Covid pour voir si celle-ci a eu un impact sur la répartition des salariés portés à travers la France.

La région Auvergne-Rhône-Alpes (11 %) arrive en 2ème position, suivi des régions Occitanie (8 %) et Haut de France (7 %).

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

LA FAABRICK
CHERDET



Source : questionnaire

Note de lecture : 71 % des entreprises interrogées citent le domaine des prestations informatiques parmi le top 3 des domaines d'activité représentés au sein de leur structure.

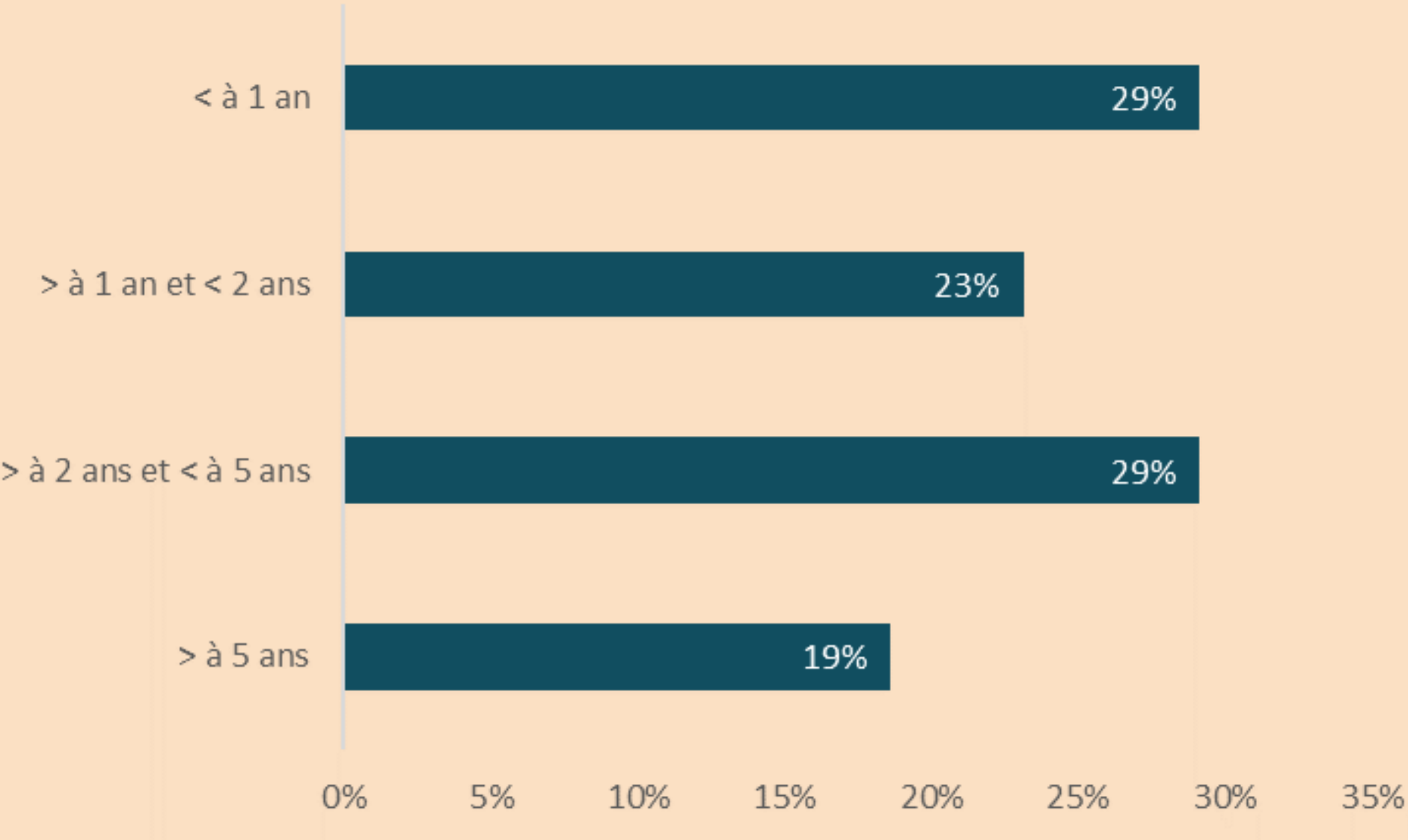
Au delà de la richesse des métiers exercés en portage salarial, nous avons cherché à connaître les activités principalement représentées au sein des EPS.

Sans surprise, les prestations informatiques arrivent largement en tête. 71 % des entreprises interrogées les citent dans le top 3 des domaines d'activités exercés par leurs salariés portés. Suivent la gestion de projet (50 %) et le management de transition (45 %).

Ce dernier progresse nettement par rapport aux résultats du premier rapport de branche puisque seuls 24 % des entreprises interrogées à cette occasion le citaient parmi le top 3 des activités exercées par leurs salariés portés.

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

Répartition des salariés portés selon leur ancienneté (questionnaire)



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

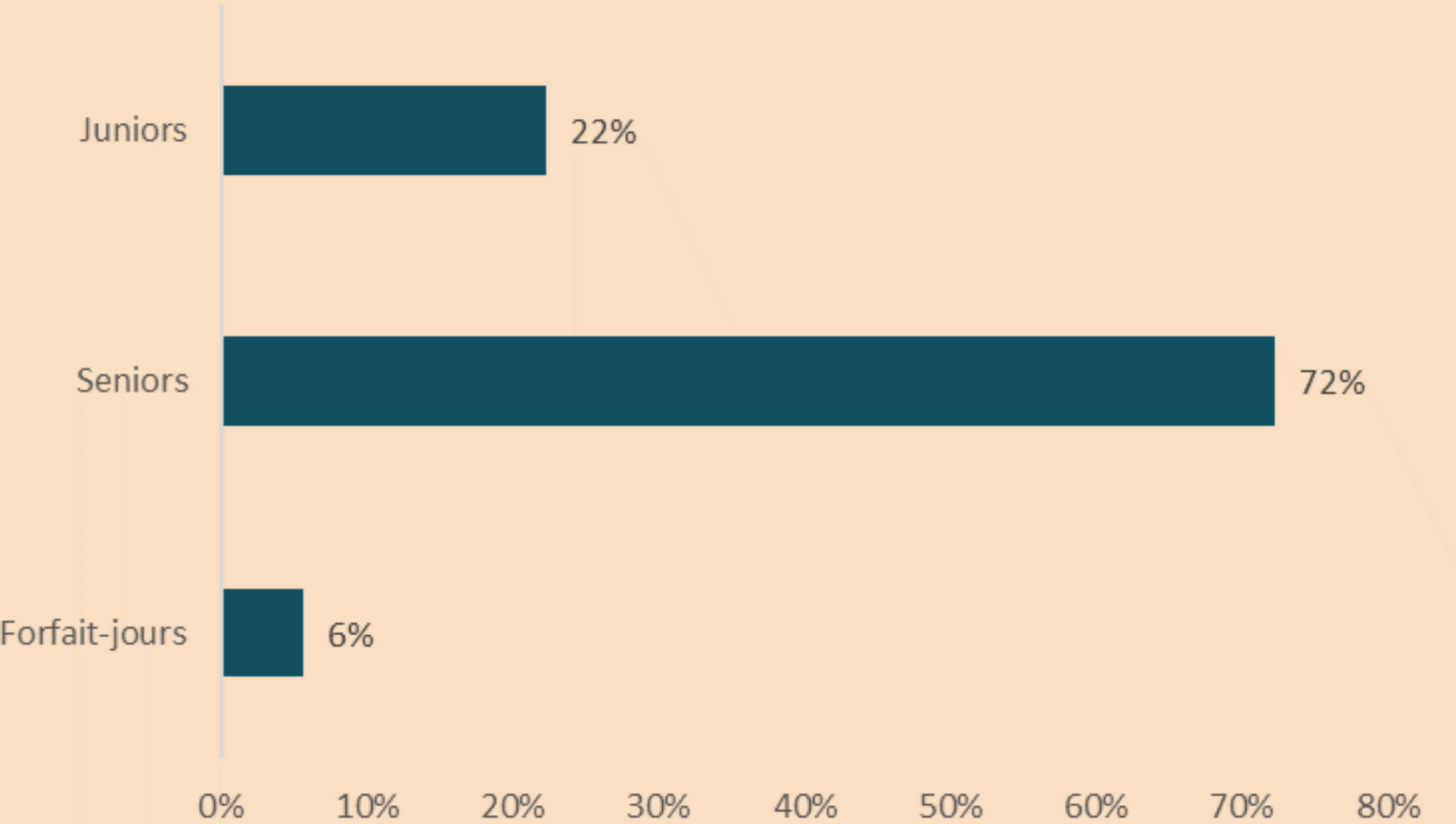
Pour vous présenter les résultats, nous avons seulement pris en compte les réponses des entreprises qui ont plus de 5 ans d'ancienneté (elles représentent 10 376 salariés portés).

Près de 30 % des salariés portés ont moins d'un an d'ancienneté. 19 % des salariés portés ont plus de 5 ans d'ancienneté dans la même structure.

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

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

Répartition des salariés portés selon leur classification (questionnaire)



Dans le cadre du questionnaire adressé aux entreprises de la branche, nous avons posé plusieurs questions liées à la classification des salariés portés.

Globalement, les réponses obtenues sont assez décevantes. Soit parce que les questions ont été mal comprises, soit parce que les EPS n'ont pas souhaité répondre à ces questions. Finalement, seule la question sur la répartition des salariés suivant leur classification nous apporte une information pouvant être traitée :

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

- 72 % de salariés portés seniors (ayant au moins 3 ans d'ancienneté dans l'activité en portable salarial) ;
- 22 % de salariés portés juniors ;
- 6 % de salariés portés au forfait jours



Rémunération et temps de travail



Une progression constante du nombre d'EQTP

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

En 2019, les salariés des entreprises de portage salarial représentent 11 201 équivalents temps plein, en progression de 8 % par rapport à 2018 malgré la baisse du nombre de salariés dans la branche.

11 201

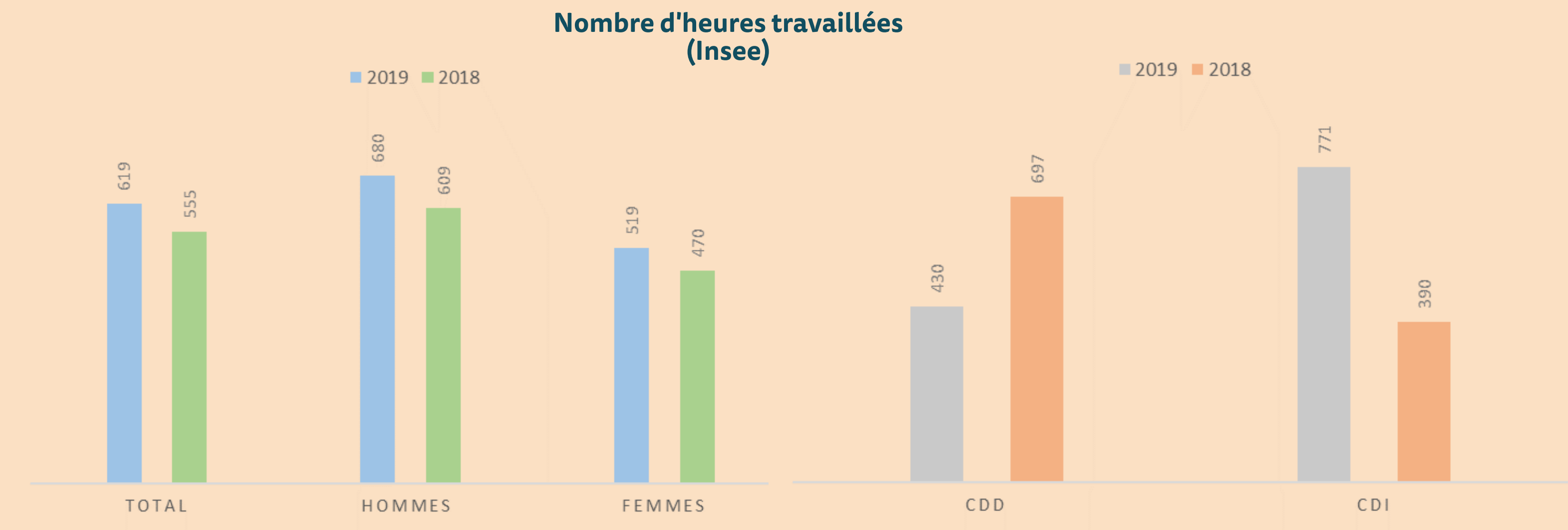
**équivalents temps plein dans la
branche en 2019 (Insee)**

Les salariés de la branche ont travaillé en moyenne 619 heures en 2019

Le nombre de salariés de la branche a baissé entre 2018 et 2019. Le nombre d'EQTP a pour sa part progressé. On s'attend donc logiquement à une augmentation significative du nombre d'heures moyen effectué par les salariés des EPS.

Sans surprise c'est le cas. Les salariés de la branche ont travaillé en moyenne 619 heures en 2019 (+ 11 %). On observe des différences importantes entre les hommes et les femmes ainsi qu'entre les salariés en CDI et en CDD.

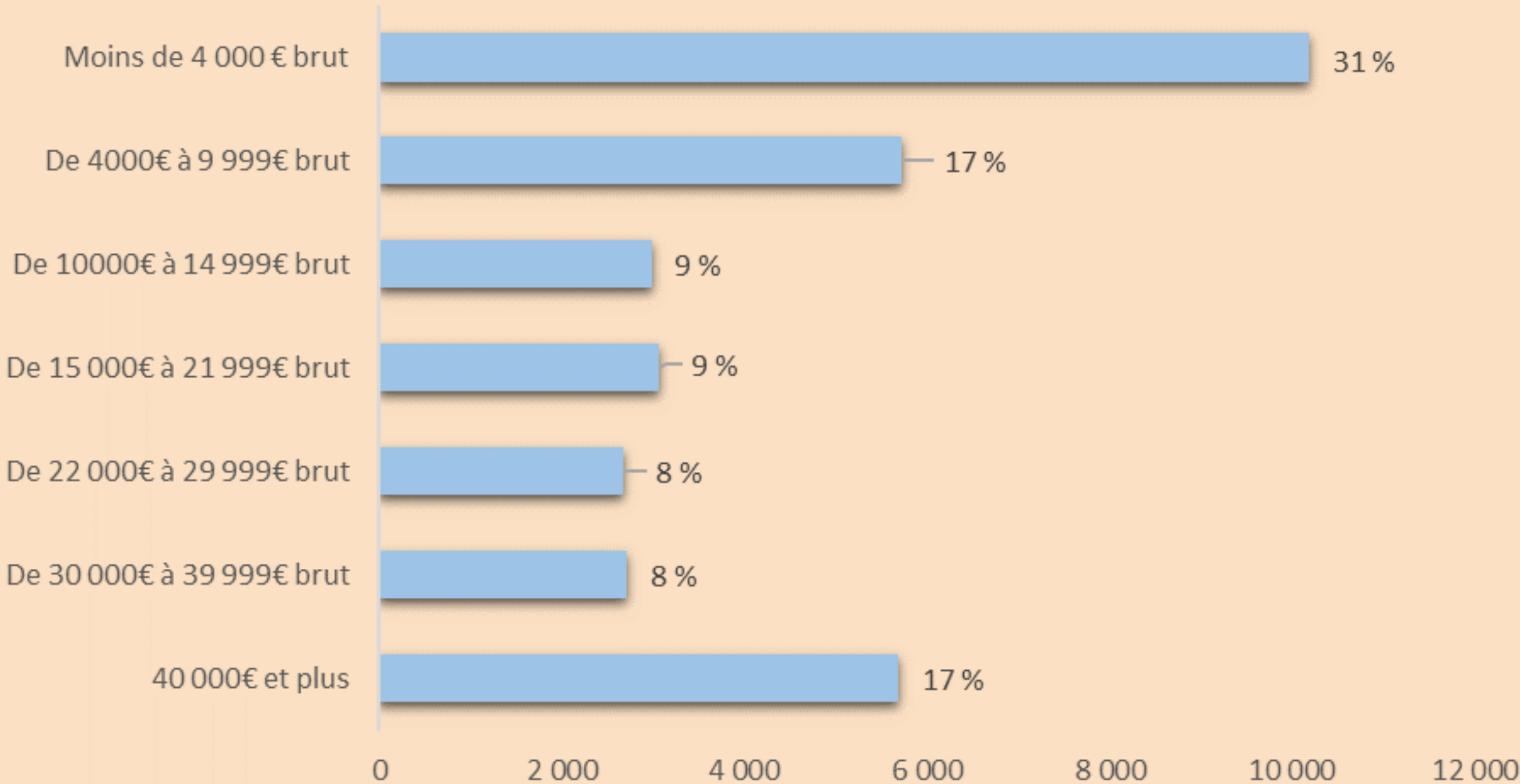
LA FAABRICK
CHERDET



Source : Insee, 2019

17 % des salariés des EPS ont gagné plus de 40 000 euros en 2019

Répartition des salariés portés
selon leur rémunération (Insee)

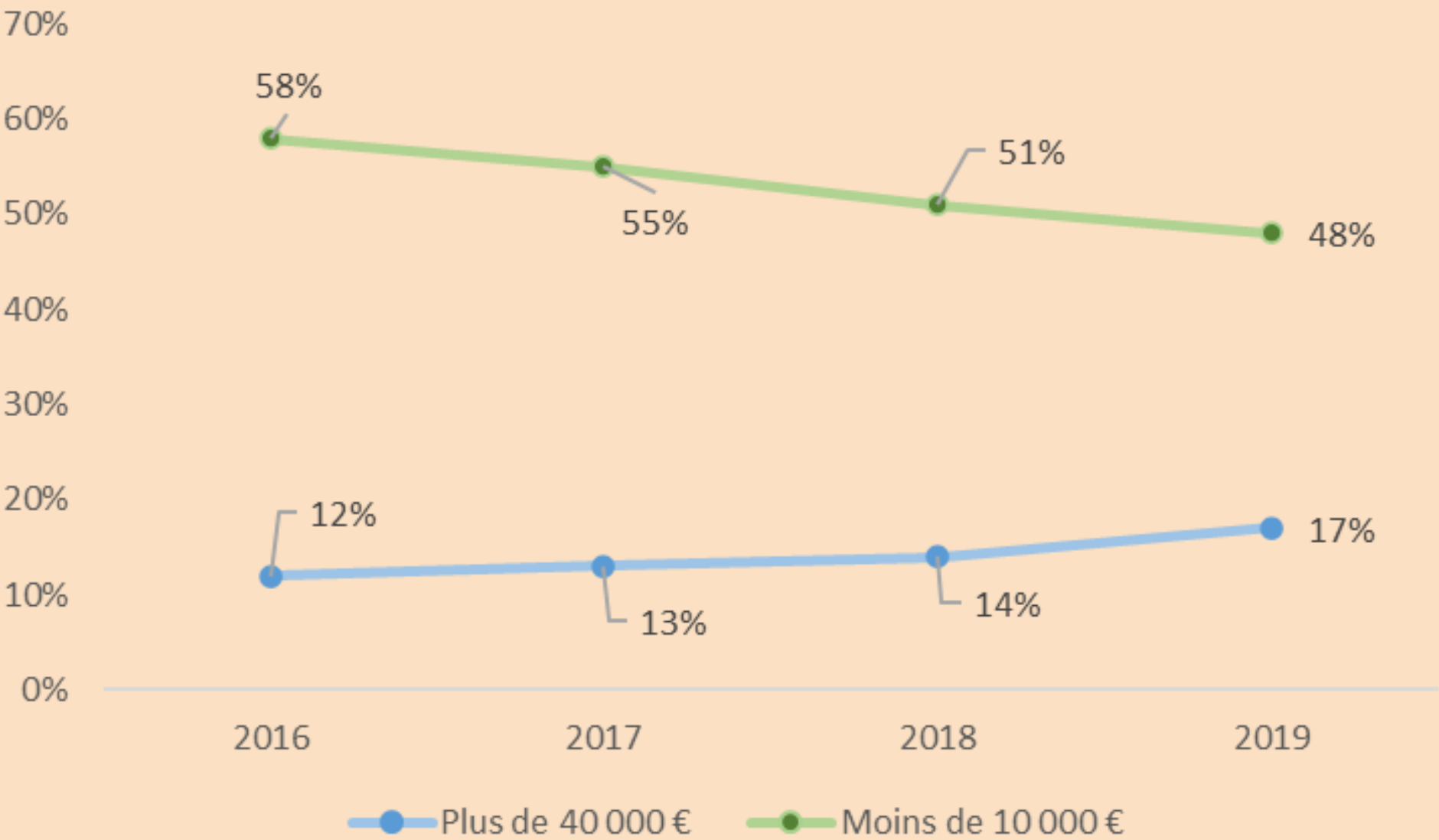


Les données des DADS 2019 nous permettent d'obtenir la répartition des salariés des EPS suivant leur rémunération brute annuelle. Les données sur la rémunération brute annuelle des salariés présentées sont bien évidemment à remettre en perspective avec le nombre d'heures travaillées annuel moyen.

- 48 % des salariés des EPS ont gagné moins de 10 000 euros brut en 2019 ;
- 17 % des salariés des EPS ont gagné plus de 40 000 euros brut en 2019.

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

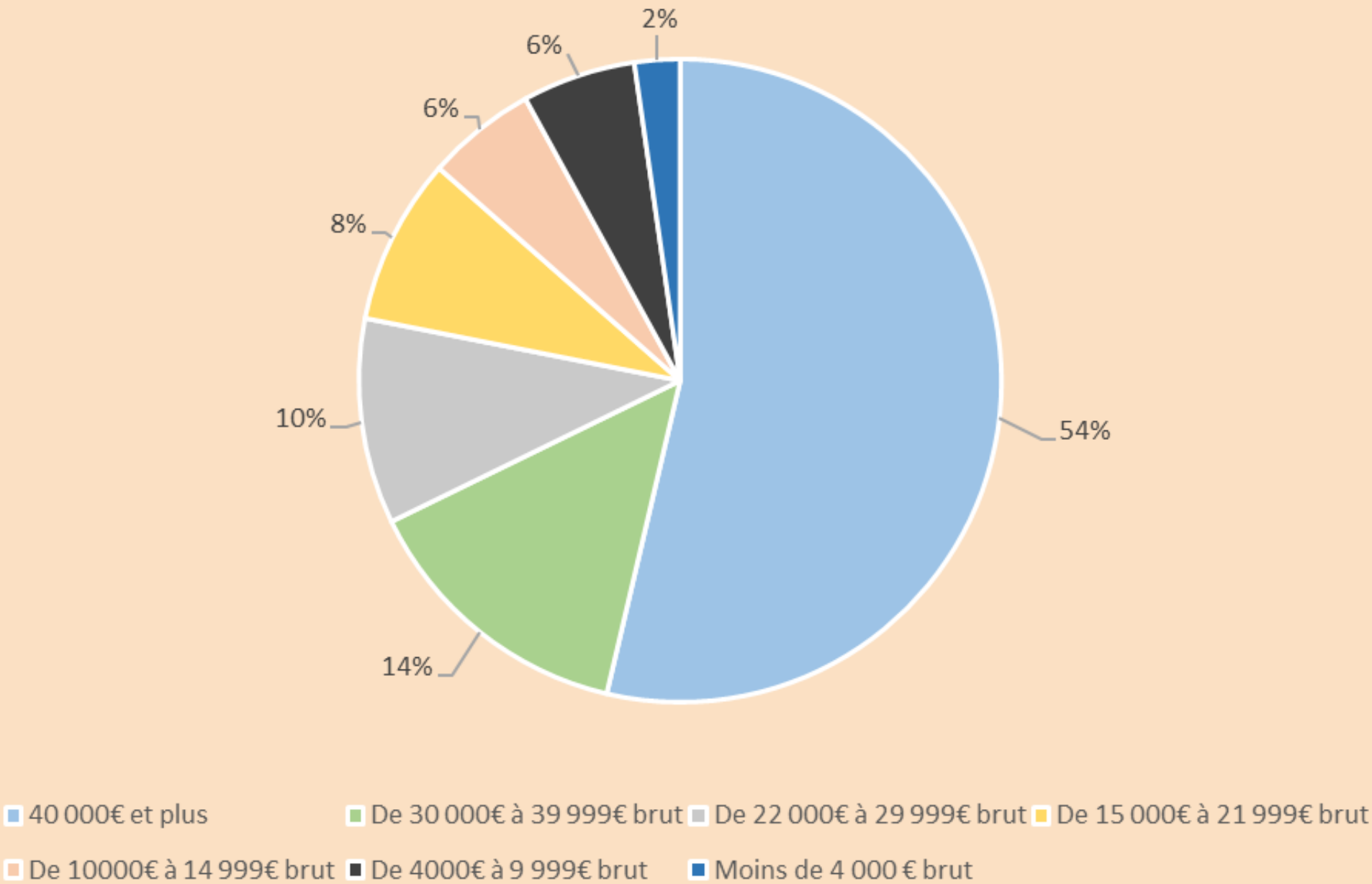
Evolution de la part des salariés gagnant plus de 40 000 € et moins de 10 000 € (Insee)



En comparant le pourcentage de salariés de la branche ayant gagné plus de 40 000 euros en 2019 avec le pourcentage des précédentes années, on se rend compte que celui est en constante progression depuis 4 ans. A l'inverse, la part des salariés gagnant moins de 10 000 euros a diminué de 10 points entre 2016 et 2019.

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

Répartition de la rémunération brute de la branche (Insee)



S'ils ne représentent que 17 % de l'effectif total de la branche, 54 % de la rémunération totale de la branche est le fait des salariés des EPS qui ont gagné plus de 40 000 euros en 2019.

Quelle rémunération moyenne pour le secteur ?

Source : Insee, 2019

- **Une rémunération brute moyenne en EQTP de près de 60 000 € en 2019**

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

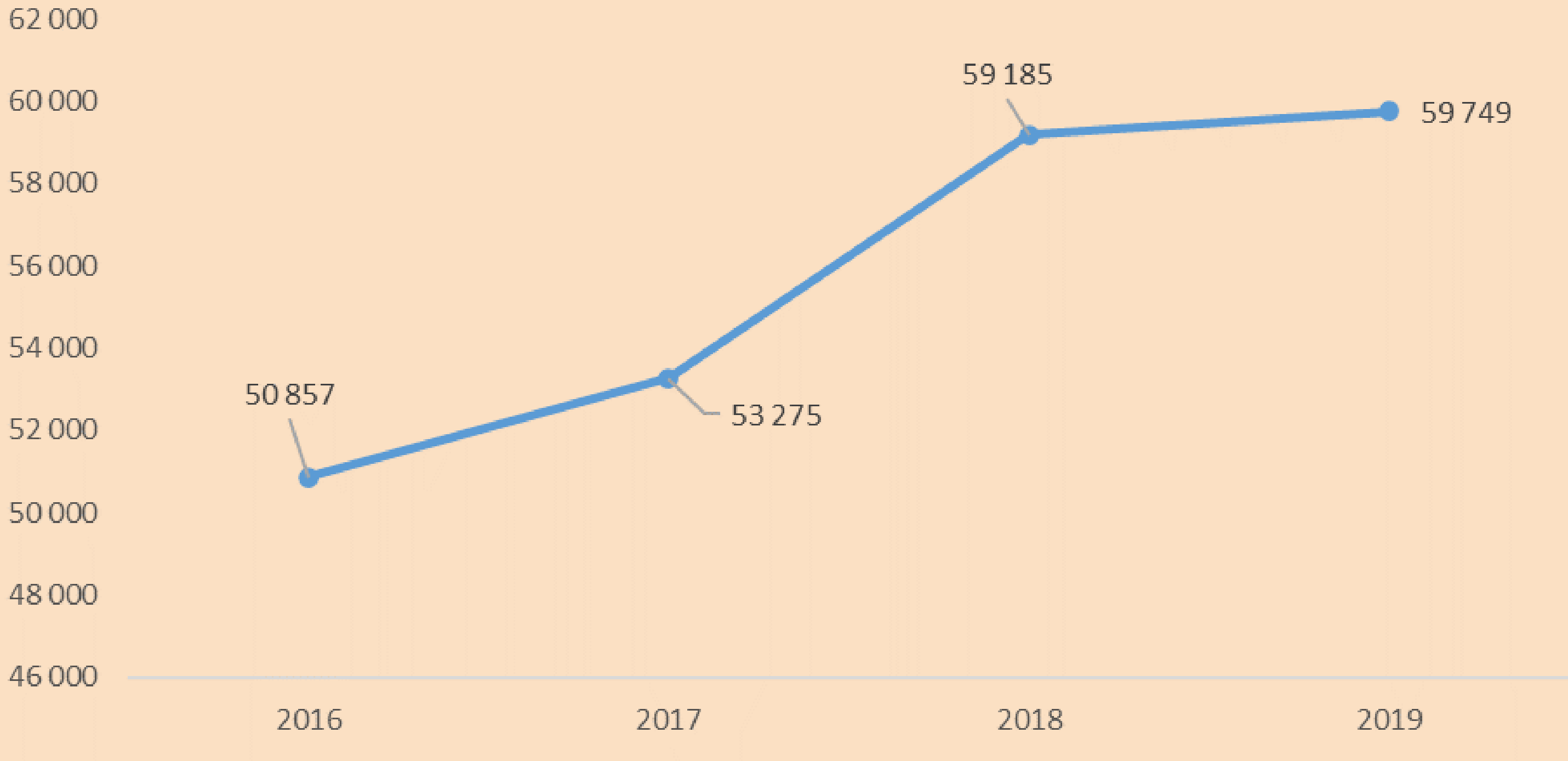
- **Une rémunération brute moyenne de 20 274 euros en 2019**

- **Une rémunération brute moyenne horaire proche de 33 euros en 2019**

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 2019, elle est proche de 33 euros.

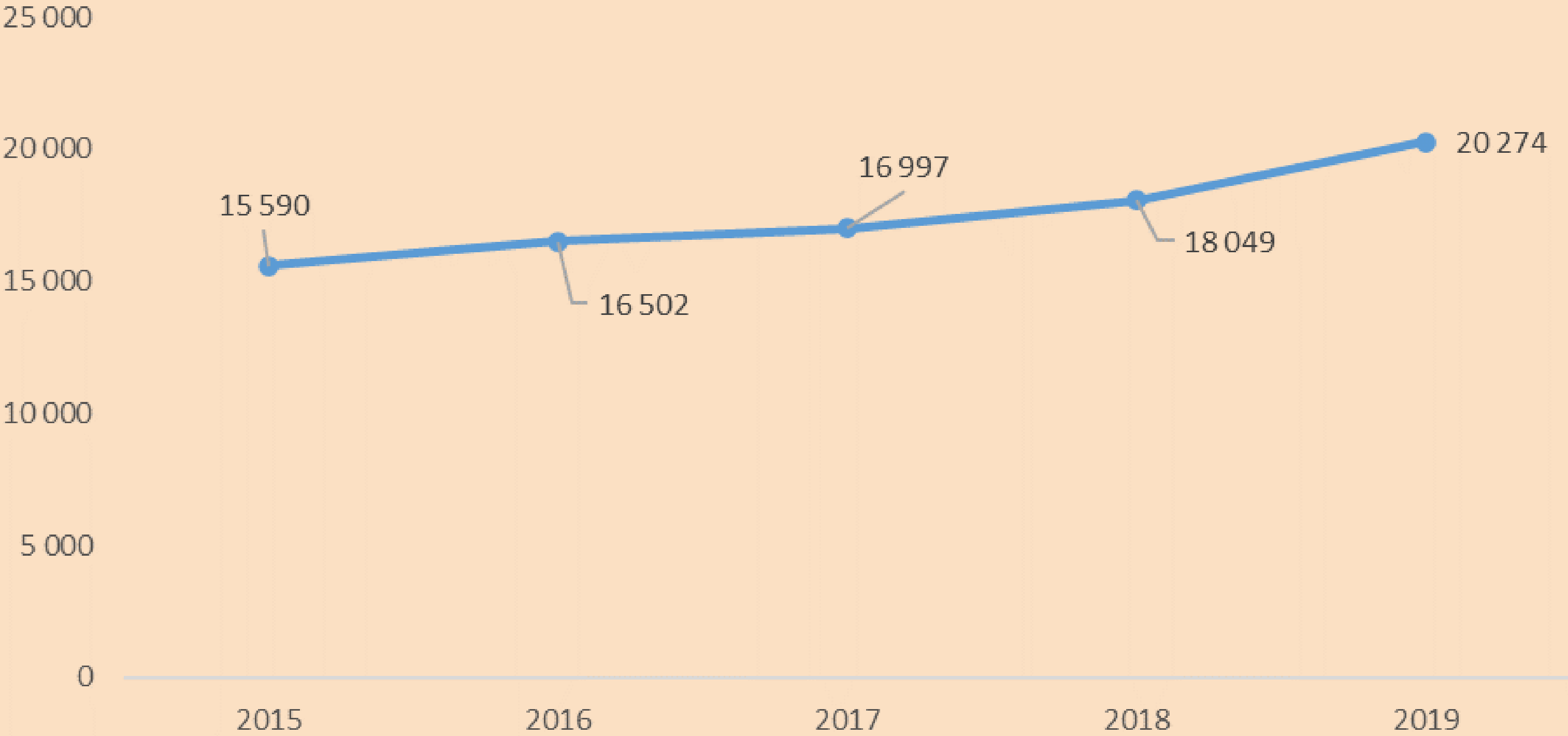
Quelle évolution pour la rémunération moyenne brute en EQTP du secteur ?

LA FAABRICK
CHERDET



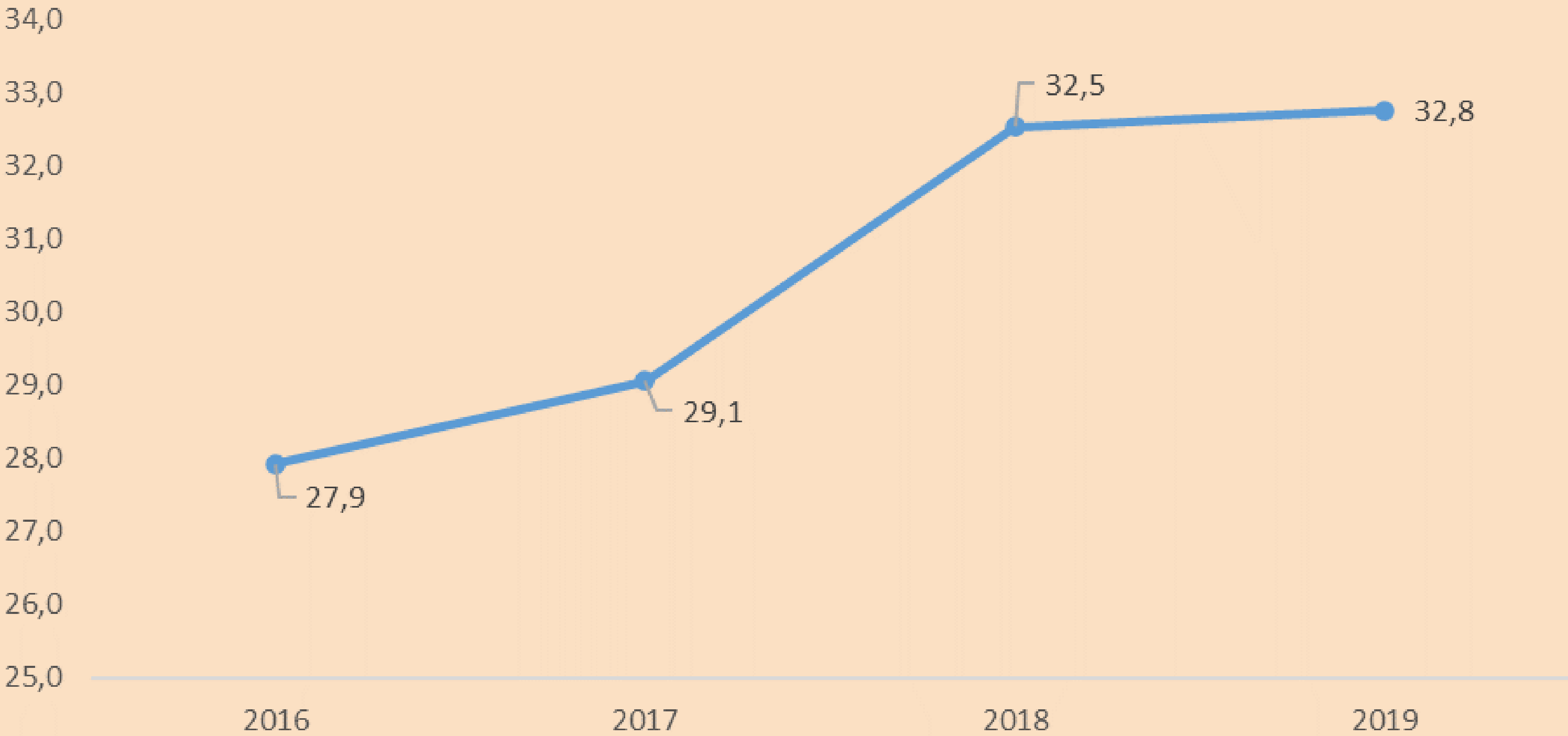
Quelle évolution pour la rémunération moyenne brute du secteur ?

LA FAABRICK
CHERDET



Quelle évolution pour la rémunération moyenne brute horaire du secteur ?

LA FAABRICK
CHERDET

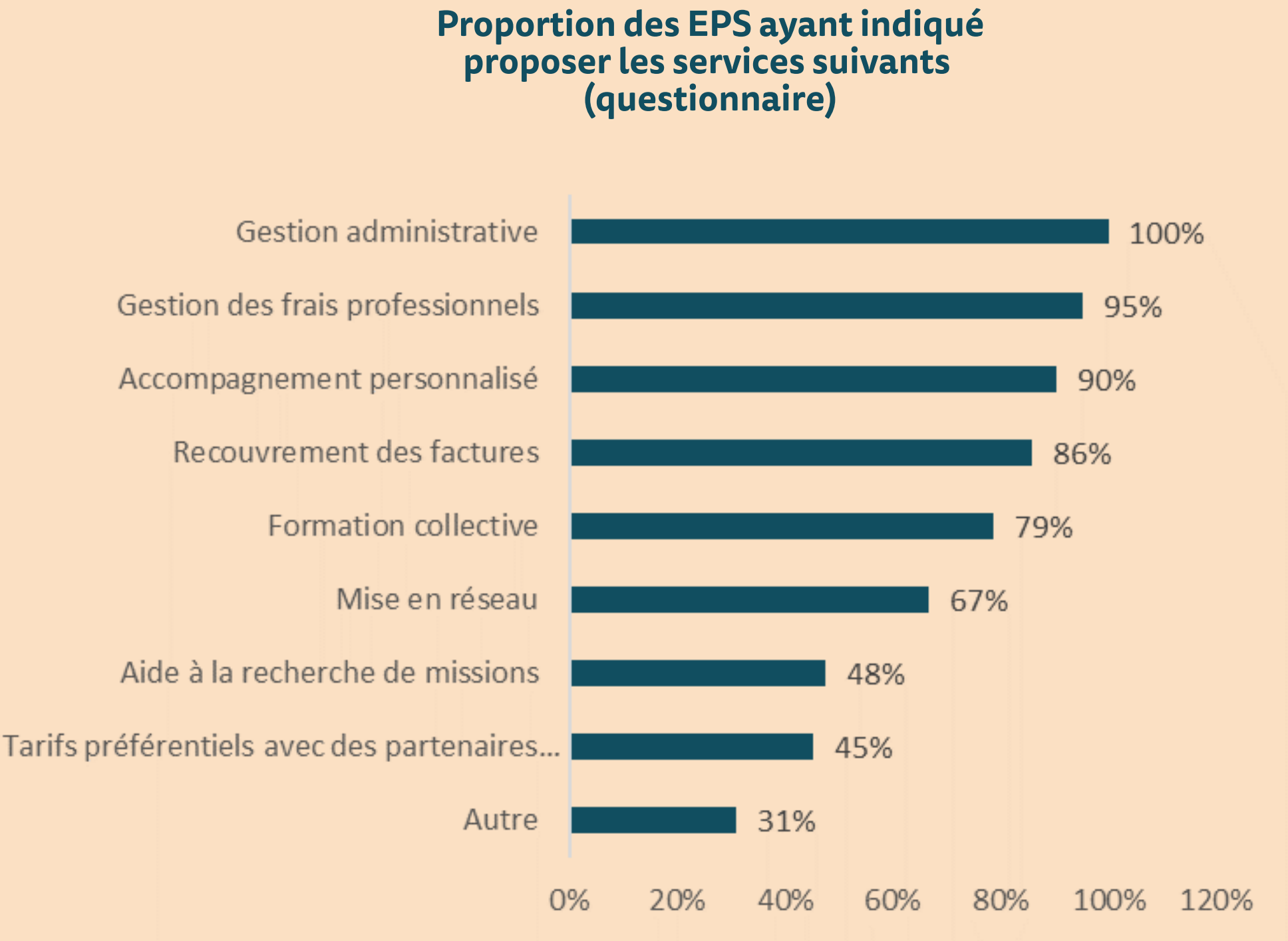




Services et accompagnement

L'accompagnement personnalisé : au coeur des services proposés par les EPS

LA FAABRICK
CHERDET

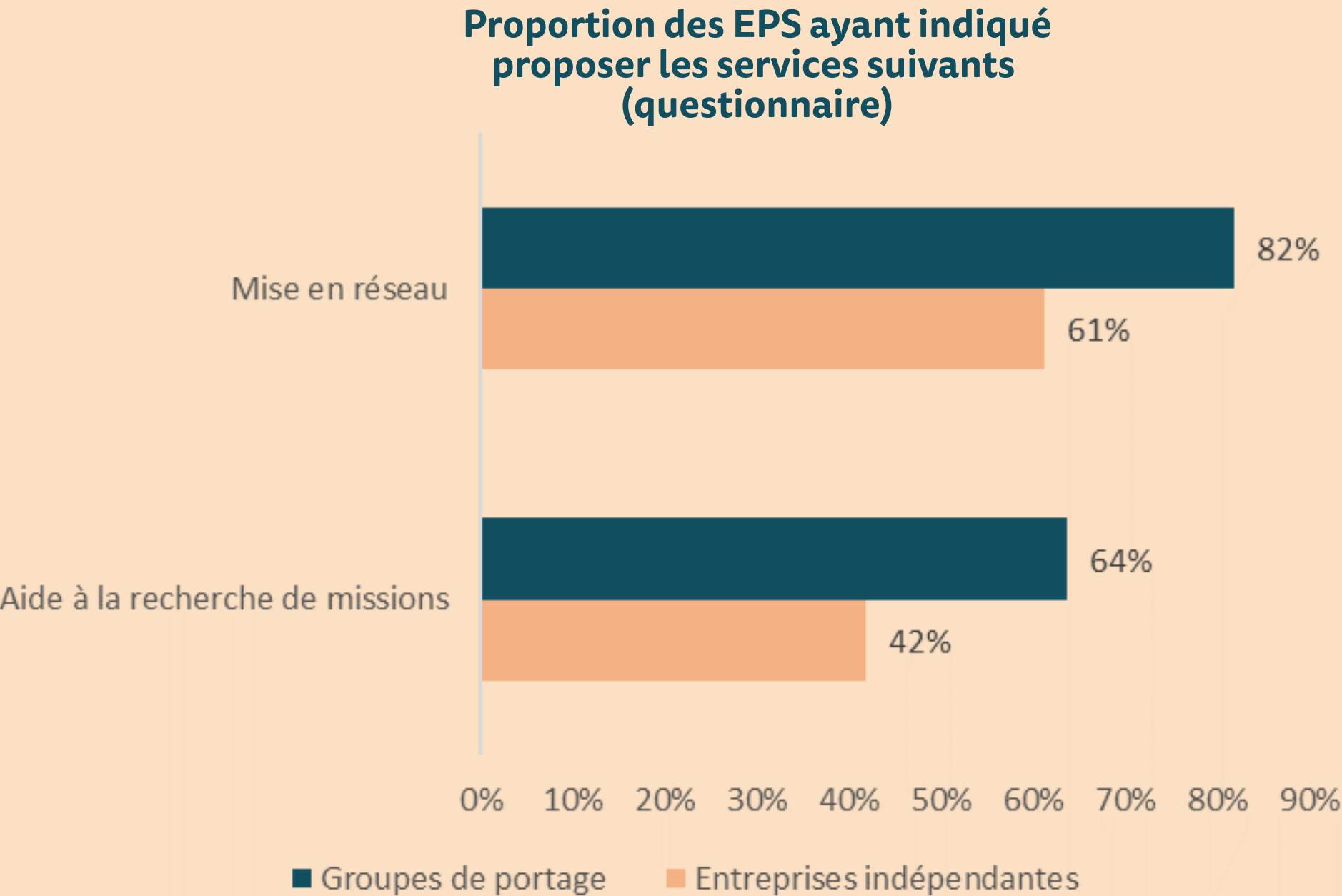


Au delà de la transformation du chiffre d'affaires en salaire et des questions liées à la protection sociale, une entreprise de portage salarial se distingue par sa capacité à accompagner un salarié porté en favorisant le développement de son activité.

Plus de 85 % des répondants proposent un accompagnement personnalisé, la gestion des frais professionnels et le recouvrement des factures à leurs salariés portés.

Dans les services autres, on retrouve l'organisation de webinaires, la mise à disposition d'happiness coach, la garantie des salaires avec un paiement intégral sans délais ou encore le référencement auprès de grandes entreprises ou l'aide dans la réponse à appel d'offres.

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



Les groupes de portage (un groupe est composé par au moins deux entreprises de portage) se distinguent par leur volonté d'aider leurs salariés portés dans la recherche de leurs missions, que ce soit directement (64 % des groupes déclarent proposer ce service) ou par la mise en réseau (82 % des groupes).

Les entreprises de portage indépendantes sont moins nombreuses à proposer ces services (plus de 20 points de moins pour ces deux services).



Un accent mis sur la formation par les groupes de portage

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

Les EPS font parties des structures qui peuvent faciliter cette transition. Près de 3/4 des groupes de portage proposent au sein de leur parcours d'accueil une formation individuelle ou collective. C'est un peu moins pour les entreprises indépendantes (41 % des répondants).

50%

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



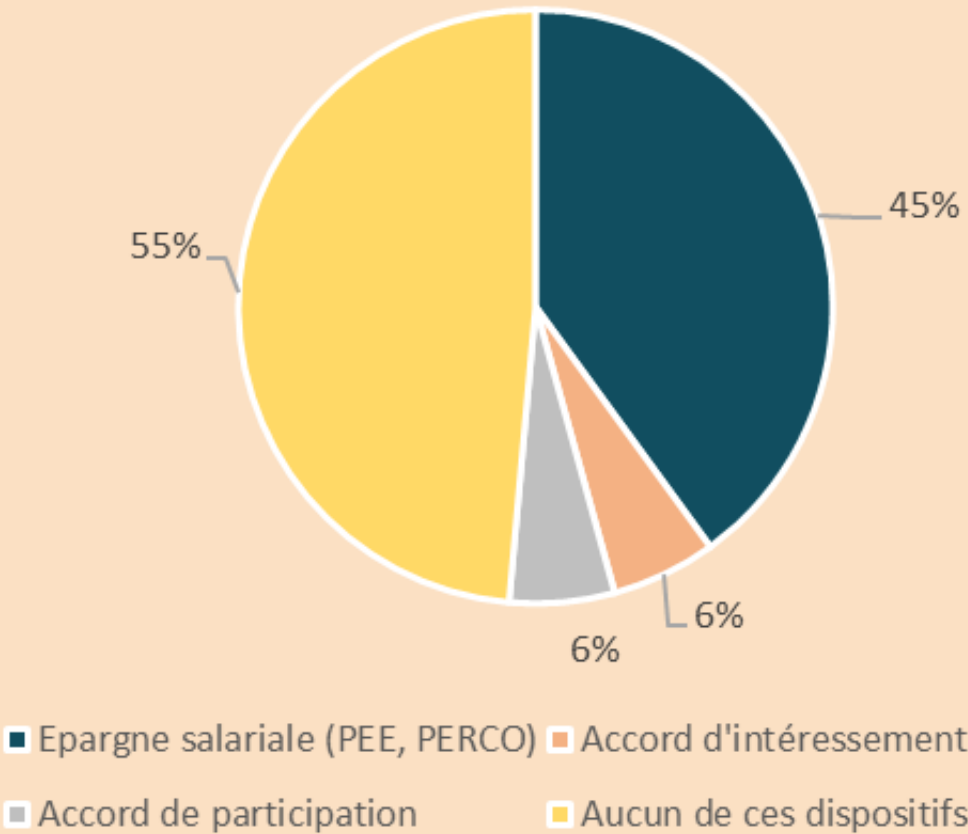
Une vraie progression des dispositifs d'épargne salariale au sein de la branche

Près de la moitié des entreprises interrogées déclarent avoir mis en place un dispositif d'épargne salariale pour leurs salariés portés (55 % des groupes et 45 % des entreprises indépendantes). On observe une progression notable en comparaison des résultats obtenus pour le premier rapport de branche (seulement 1/3 des répondants offraient cette possibilité à leurs salariés portés).

48%

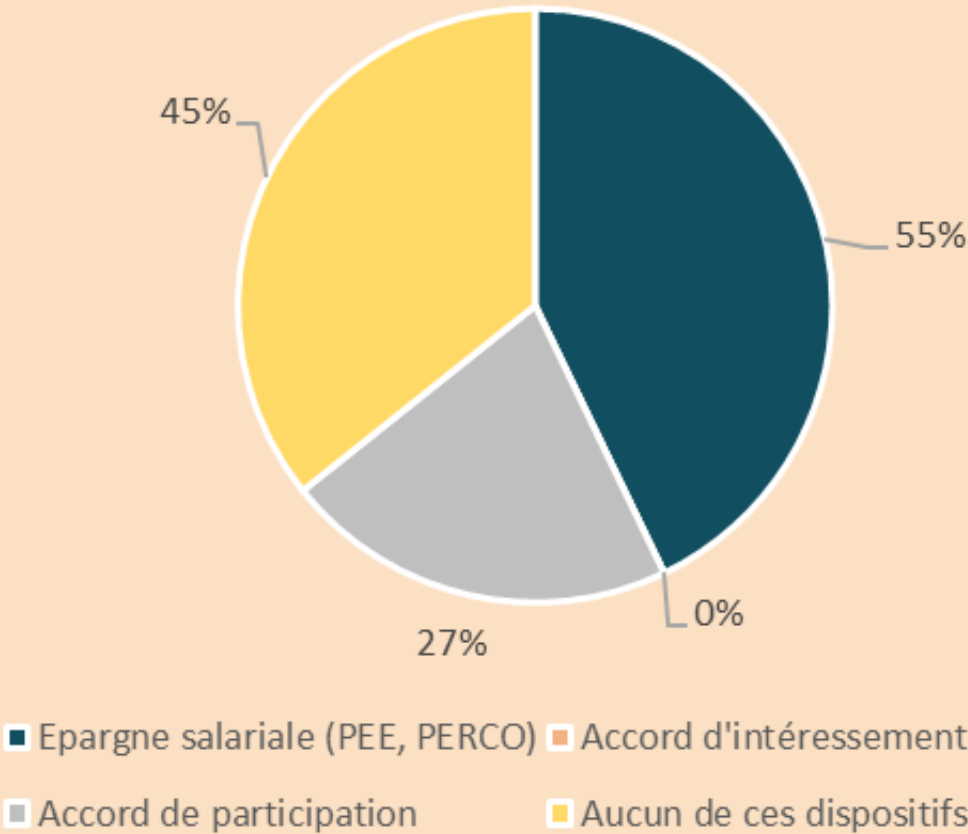
**des répondants offrent à leurs salariés
portés la possibilité d'épargner sur un
PEE ou un PERCO**

Peu d'accord d'intéressement, 1/4 des groupes proposent un accord de participation



Proportion des EPS indépendantes ayant indiqué proposer les dispositifs suivants (questionnaire)

Source : questionnaire



Proportion des groupes de portage ayant indiqué proposer les dispositifs suivants (questionnaire)

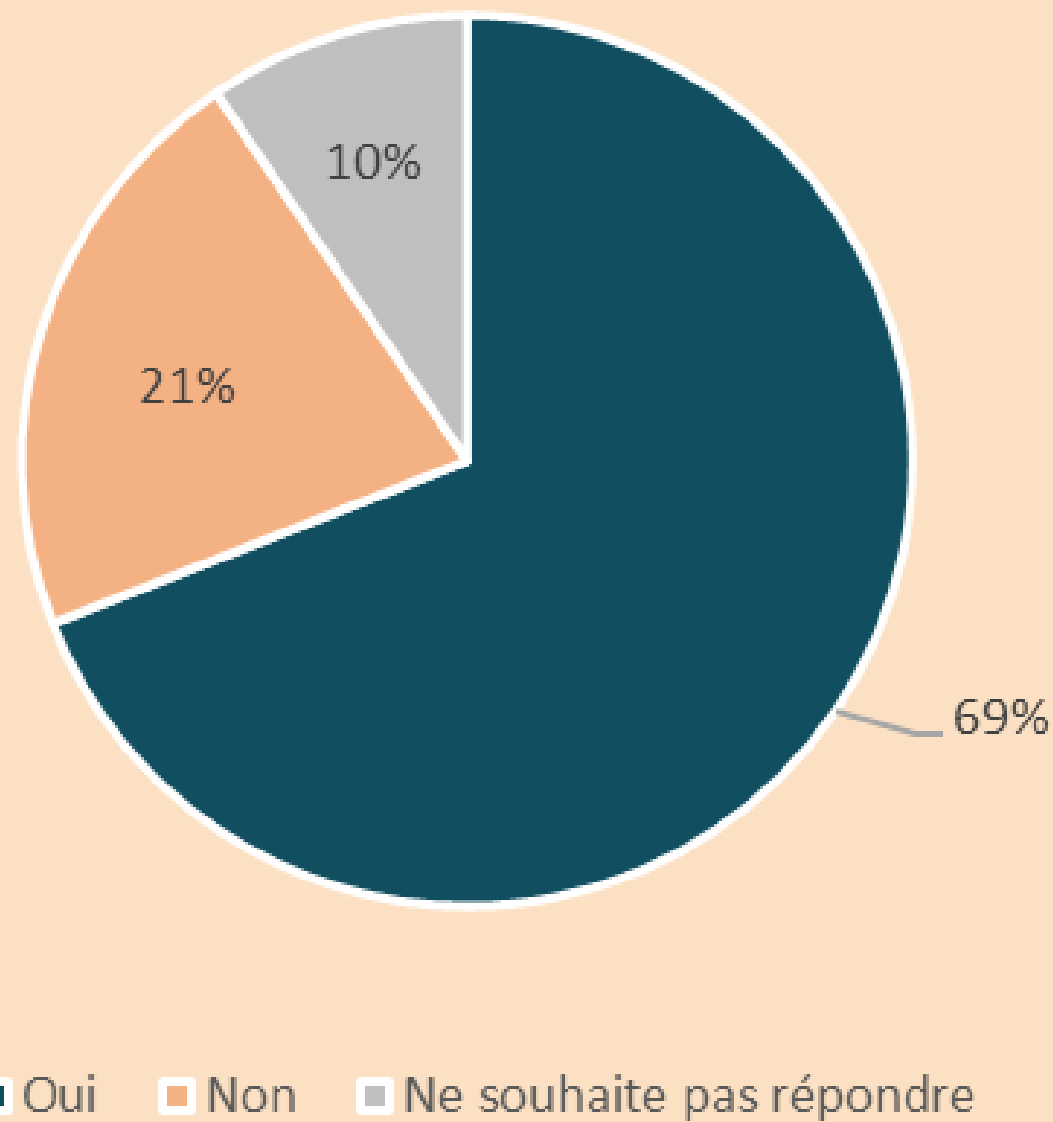
Nous avons interrogé les entreprises de portage salarial de la branche sur la mise en place d'accord d'intéressement ou de participation. Il ressort des réponses que c'est une pratique minoritaire pour l'instant dans le secteur. Les accords de participation commencent à trouver leur place au sein des groupes de portage (27 % des répondants en ont un) mais ils restent assez minoritaires au sein des entreprises indépendantes (6%).



Dialogue social

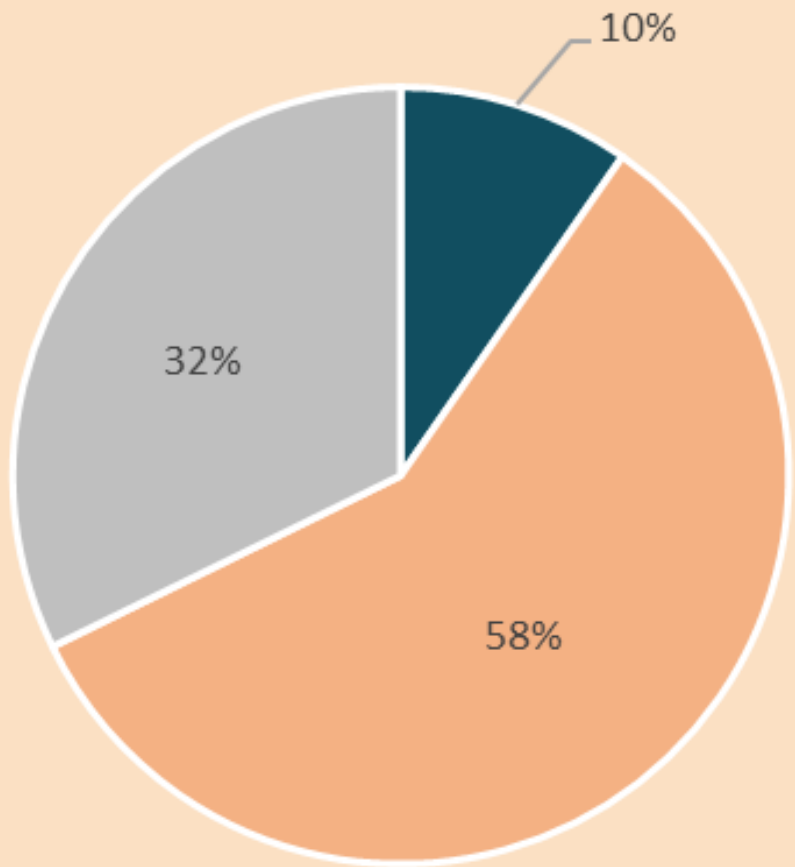
Près de 70 % des répondants adhèrent à une organisation patronale

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



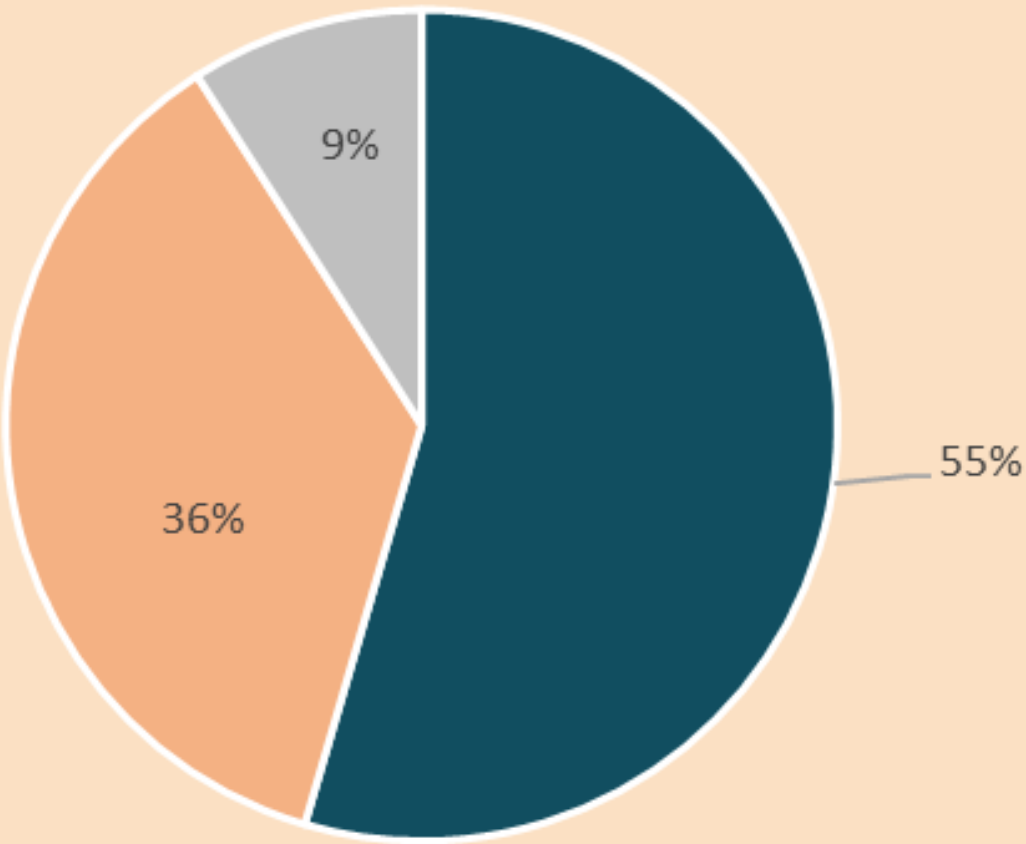
Près de 70 % des EPS ayant répondu au questionnaire déclarent adhérer à une organisation patronale. Une proportion légèrement supérieure aux données récoltées dans le cadre du premier rapport de branche.

Mise en place des IRP : une différence notable entre groupes de portage et entreprises indépendantes



■ Oui ■ Non ■ Non car en deçà du seuil

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



■ Oui ■ Non ■ Non car en deçà du seuil

Proportion des groupes de portage ayant
indiqué disposer d'IRP
(questionnaire)

Source : questionnaire

21 % des entreprises interrogées déclarent disposer d'instances représentatives du personnel (IRP). La situation est bien évidemment très différente suivant la taille des EPS. Sans surprise, on note une grande différence entre les groupes de portage (disposant en moyenne de davantage de salariés portés) et les entreprises indépendantes.

Accord d'entreprise et présence syndicale

Parmi les répondants, 8 entreprises signalent la présence d'une organisation syndicale au sein de leur structure (4 groupes et 4 entreprises indépendantes), soit près de 20 % des répondants.

En revanche, un seul accord d'entreprise semble avoir été signé en 2020 par les répondants au questionnaire (un accord sur le télétravail).

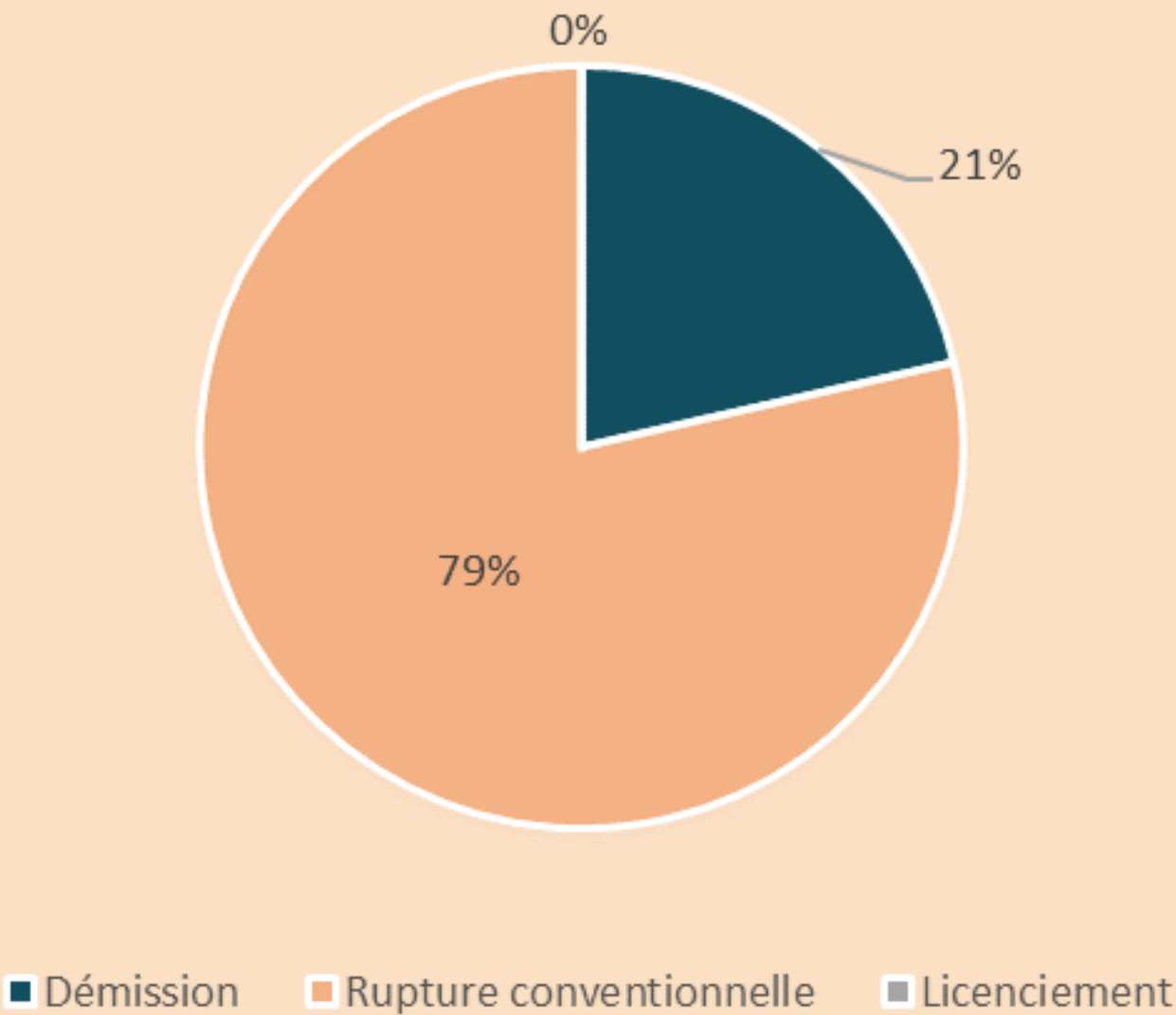
Si cela semble peu au regard du nombre d'entreprises concernées (140 entreprises), l'année 2020 a été fortement marquée par le Covid pour les entreprises de portage salarial.



Rupture du contrat et intermission

Près de 80 % des répondant privilégient la rupture conventionnelle comme mode de rupture

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



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

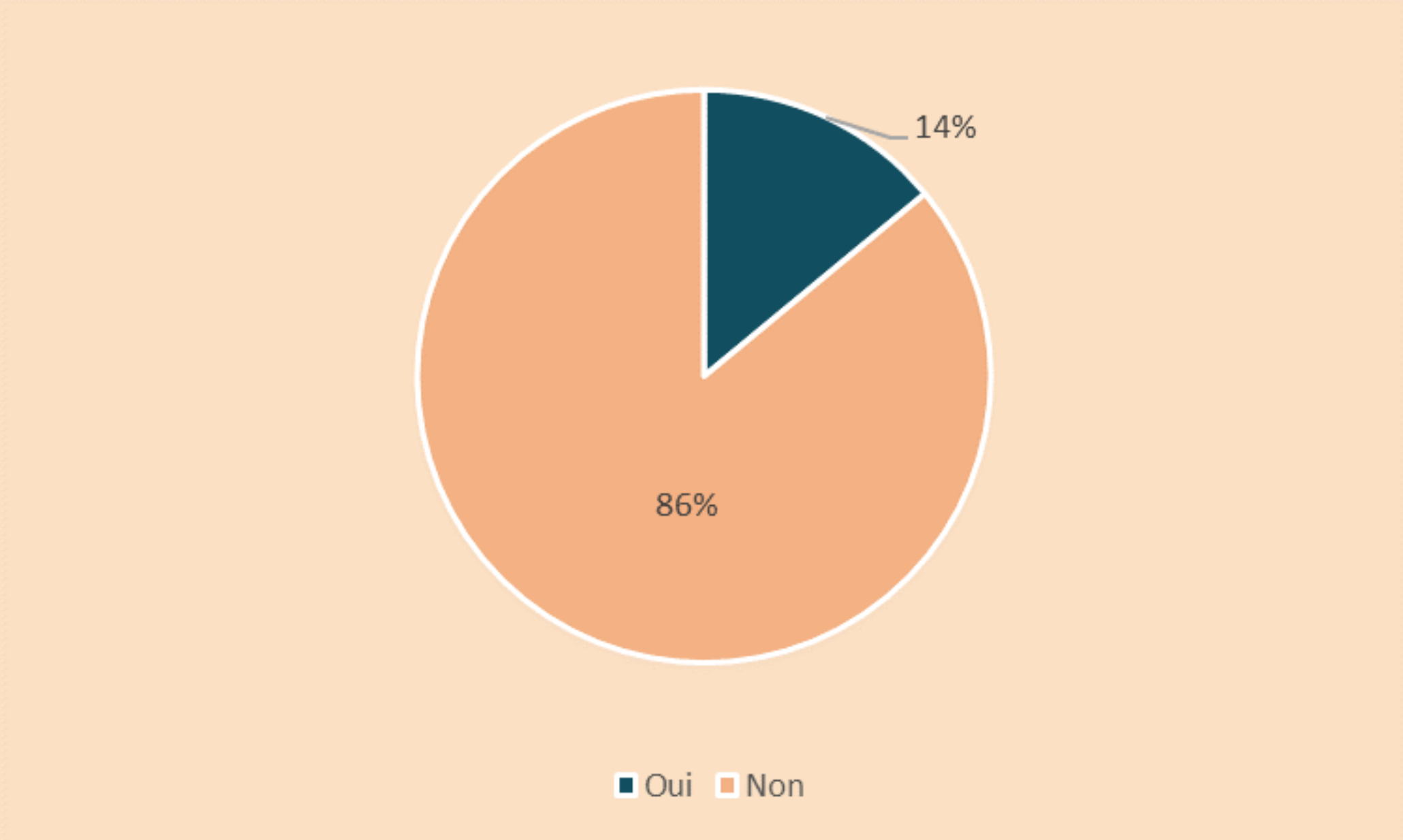
Cette précision a bien évidemment des conséquences sur la rupture du contrat de travail puisqu'il apparaît peu opportun pour un salarié porté de rester longtemps en CDI sans être rémunéré.

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

Pour 79 % des répondants, le mode de rupture d'un CDI le plus fréquent est la rupture conventionnelle.

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

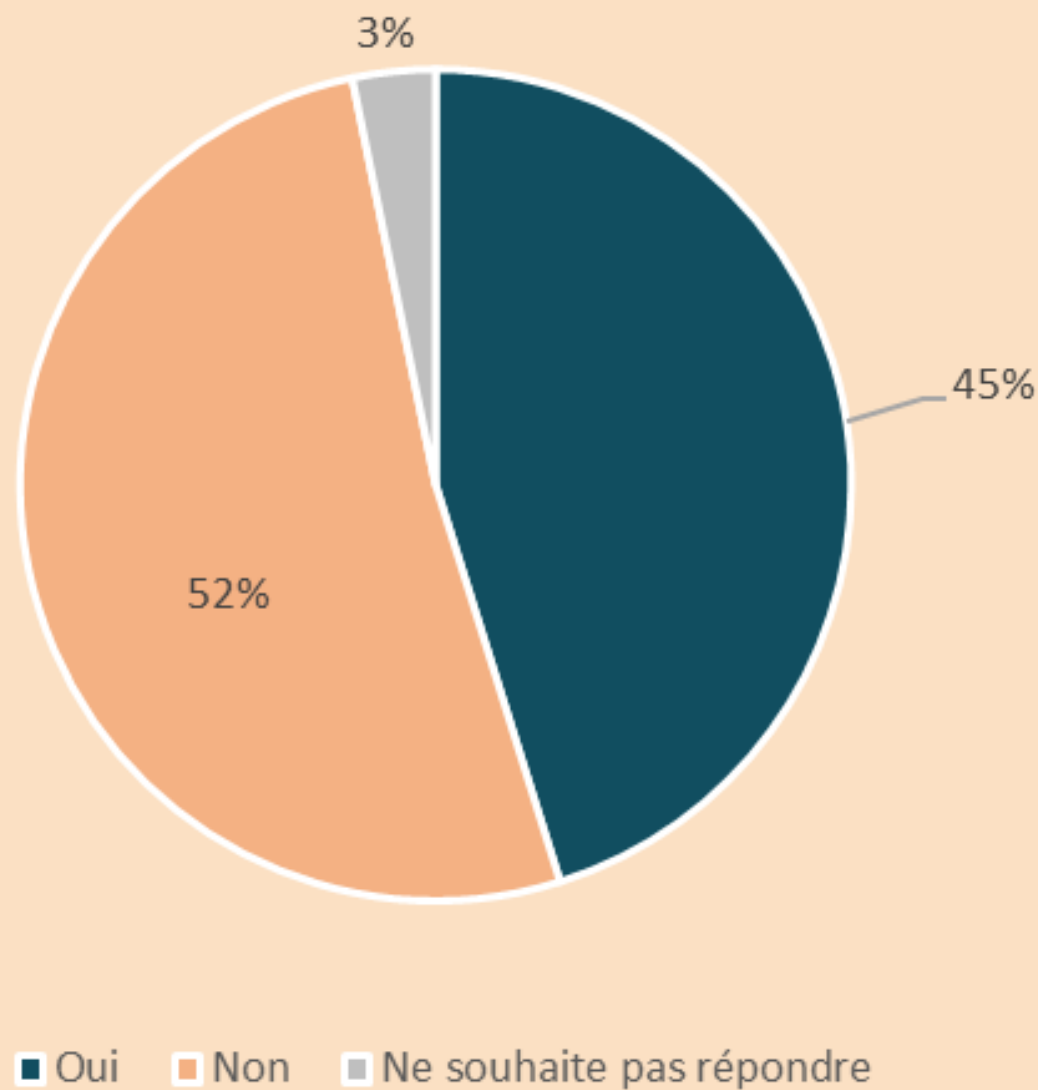
Répartition des EPS suivant leur utilisation ou non de l'article 22.3 de la convention collective (questionnaire)



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 nouvelle prestation et demeure sans activité,

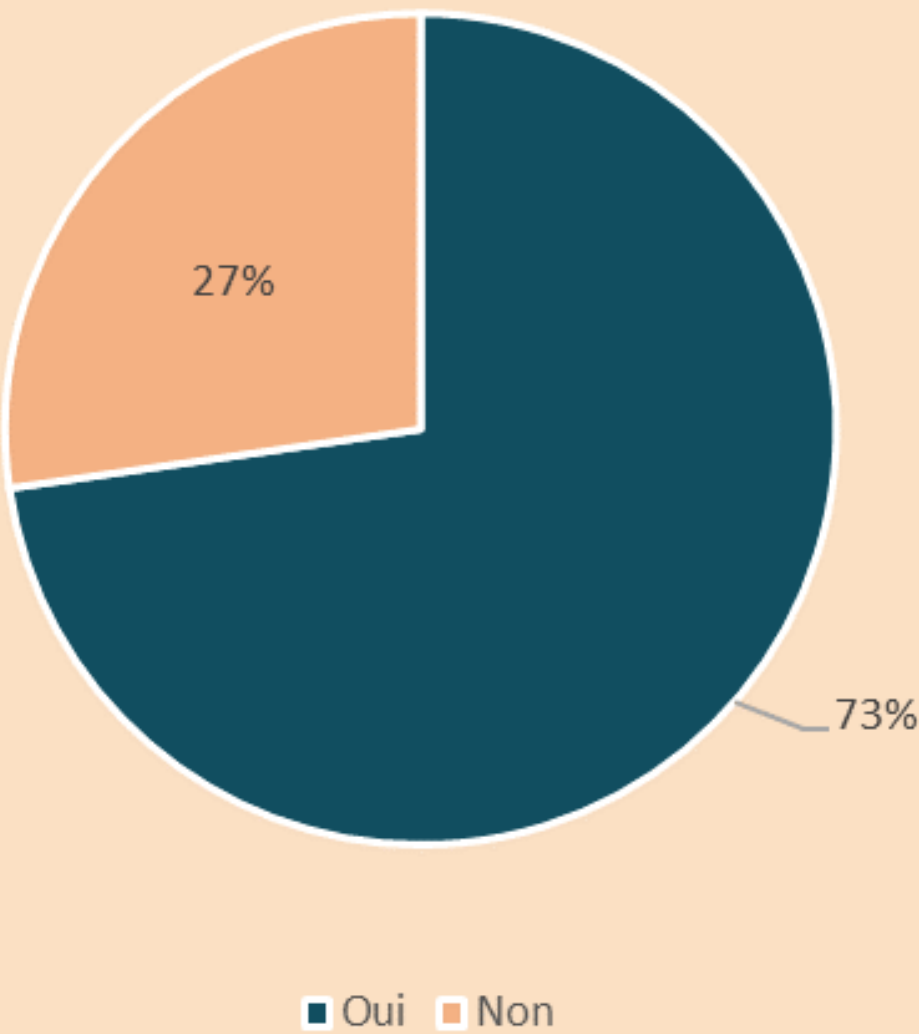
En 2020, 14 % des entreprises de portage interrogées déclarent l'avoir déjà utilisé. C'est un peu plus qu'en 2018 (seulement 7 %). Il sera intéressant de savoir si cette évolution traduit une dynamique d'appropriation lente de cet article de la convention collective ou si ce mode de rupture restera utilisé de façon marginale.

Une allocation prospection désormais versée par une grande partie des EPS



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

Source : questionnaire



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

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 2018, seuls 29 % des entreprises interrogées indiquaient avoir déjà versé cette allocation depuis sa mise en oeuvre. C'est désormais beaucoup plus, en particulier au sein des groupes de portage.



Thèmes prioritaires à traiter dans la branche

Quels sont les 3 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 donc introduit deux questions ouvertes visant à faire émerger les sujets prioritaires pour les entreprises du secteur.

- 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.

4 thèmes ressortent du lot

Les frais professionnels

L'ouverture du portage

L'adoption d'un taux de restitution

Les salariés permanents

Les frais professionnels

La prise en compte des frais professionnels et notamment la possibilité de les déduire du chiffre d'affaires des salariés portés est un sujet important pour les EPS depuis de nombreux mois.

La clarification des règles avec l'URSSAF était d'ailleurs un sujet de préoccupation majeur exprimé par les EPS lors du premier rapport de branche.

Depuis, les partenaires sociaux ont rédigé un avenant venant modifier l'article 23 de la convention collective traitant du lieu de travail des salariés portés. Il a été étendu le 1er avril 2022. Dans l'attente de son interprétation par l'URSSAF, il semble que ce sujet reste prioritaire pour bon nombre d'EPS. Il arrive en tête des thématiques les plus citées (près d'1 entreprise sur 4 le cite ainsi parmi ses priorités).



L'ouverture du portage salarial

Elle arrive juste derrière la thématique des frais professionnels dans les priorités des EPS. 17 % des entreprises interrogées font de l'ouverture du portage salarial une des priorités à traiter dans la branche.

Les EPS concernées mentionnent la baisse de la rémunération minimale conventionnelle (62 % des répondants déclarent avoir refusé l'accès à un prospect du fait du niveau du salaire minimum de branche) et l'éligibilité du portage à de nouveaux publics comme des pistes pour donner accès au portage salarial au plus grand nombre.



L'adoption d'un taux de restitution

Lors du premier rapport de branche, près d'une entreprise interrogée sur 4 faisait du processus de transformation du chiffre d'affaires des salariés portés en salaire un thème prioritaire à traiter dans la branche. C'est moins 3 ans plus tard (environ 15 % des répondants mentionnent cette thématique) mais le sujet reste toujours d'actualité.

Plusieurs entreprises proposent ainsi d'adopter un taux de restitution englobant les frais de gestion et les frais prélevés auprès des salariés portés pour clarifier le modèle économique du portage salarial.



Les salariés permanents

Plusieurs EPS placent le sujet des permanents parmi les thématiques prioritaires à traiter par la branche. Pour rappel, la convention collective des salariés en portage salarial n'inclut pas les salariés permanents des EPS (article 1er de la convention collective : "Les conditions générales de travail et d'emploi applicables aux salariés fonctionnels des entreprises de portage salarial ne relèvent pas de la présente convention collective. Une négociation ultérieure portera sur le cadre conventionnel applicable à ces salariés.").



Quels sont les 3 priorités en termes de formation des salariés de la branche ?

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.

Les réponses sont diverses mais deux grandes priorités semblent émerger au sein des entreprises de portage :

- L'acquisition de compétences transverses liées à la posture de consultants. On pense à la définition de son offre, la négociation de son tarif, le développement commercial ou encore la prospection ;
- L'acquisition de compétences métiers liées à l'activité du consultant (gestion de projet, méthode agile dans l'informatique ...).