LIVRE BLANC 2026



LE PORTAGE SALARIAL

UNE SOLUTION D'AVENIR POUR L'EMPLOI

PEPS
Les Entreprises de Portage Salarial

Sommaire

4 Portage salarial et travail indépendant : un écosystème en plein essor en France

6 Concilier indépendance et sécurité du salariat

8 Le PEPS, principale fédération patronale du secteur

10 Le portage salarial : un statut vertueux pour les travailleurs indépendants et les finances publiques

12 Nos propositions pour faire du portage salarial une réponse aux transformations du marché du travail

18 Label PEPS, un référentiel certifié pour un secteur responsable

19 Protéger les parcours, faciliter les initiatives

Édito



Adrien Vincent
Président du PEPS

Le portage salarial, une réponse d'avenir pour l'emploi

En vingt-cinq ans, le travail indépendant a plus que doublé en France. Aujourd'hui, près de cinq millions d'actifs ont fait le choix de travailler autrement. Les aspirations évoluent, tandis que les entreprises recherchent des compétences plus ciblées et mobiles.

Notre cadre collectif demeure construit autour de repères anciens, opposant trop souvent salariat et indépendance, souplesse et protection. Or le terrain dit autre chose : les actifs veulent changer de rythme, se reconvertir, prolonger leur carrière ou reprendre une activité sans renoncer à la sécurité.

Dans le même temps, le chômage est remonté à 8,1 % au premier trimestre 2026*, l'emploi des seniors reste insuffisant et l'intelligence artificielle entre rapidement dans les entreprises.

C'est dans cet espace que le portage salarial s'est imposé. Il répond à une équation centrale : concilier autonomie et sécurité. Il permet à des professionnels de développer une activité, conduire une transition ou prolonger une carrière, tout en bénéficiant du cadre protecteur du salariat. Il offre aussi aux entreprises un accès sécurisé à des compétences externes.

Dans ce contexte, le portage salarial ne peut plus être regardé comme une solution périphérique. Il fait partie des réponses concrètes aux grandes mutations du travail. Il constitue aussi un modèle vertueux pour les finances publiques, grâce à un rendement fiscal et social supérieur aux autres statuts d'activité indépendante.

Depuis plus de quinze ans, le PEPS accompagne ce mouvement. Ce livre blanc porte une conviction simple : il est temps de donner au portage salarial toute sa place dans l'action publique. Il ouvre la perspective d'un marché du travail plus souple, sécurisé et responsable, capable de protéger les parcours sans freiner les initiatives. Cette voie mérite aujourd'hui d'être pleinement reconnue comme une solution d'avenir.

**Enquête emploi en continu*, Insee, juin 2026

Un écosystème en plein essor en France



4,8 millions

de travailleurs indépendants

soit **+5,6%** en un an (2023-2024)[1]



13%

de l'emploi total en France est exercé par les indépendants[2]



26%

des indépendants exercent dans les services aux entreprises[3]

1. Urssaf, octobre 2025 – 2. Rapport de branche du portage salarial 2026 – 3. Emploi et revenus des indépendants, Insee, 2025.



45 439
salariés portés[1]



571 entreprises
de portage actives
(*vs* 225 en 2015)[1]



2,42 Md€
de chiffre d'affaires
soit **+18%** de croissance annuelle moyenne depuis 2015[1]



925 M€
de recettes nettes annuelles
pour l'État (sociales et fiscales)



70%
des salariés portés sont en CDI (*vs* 35 % en 2015)[1]

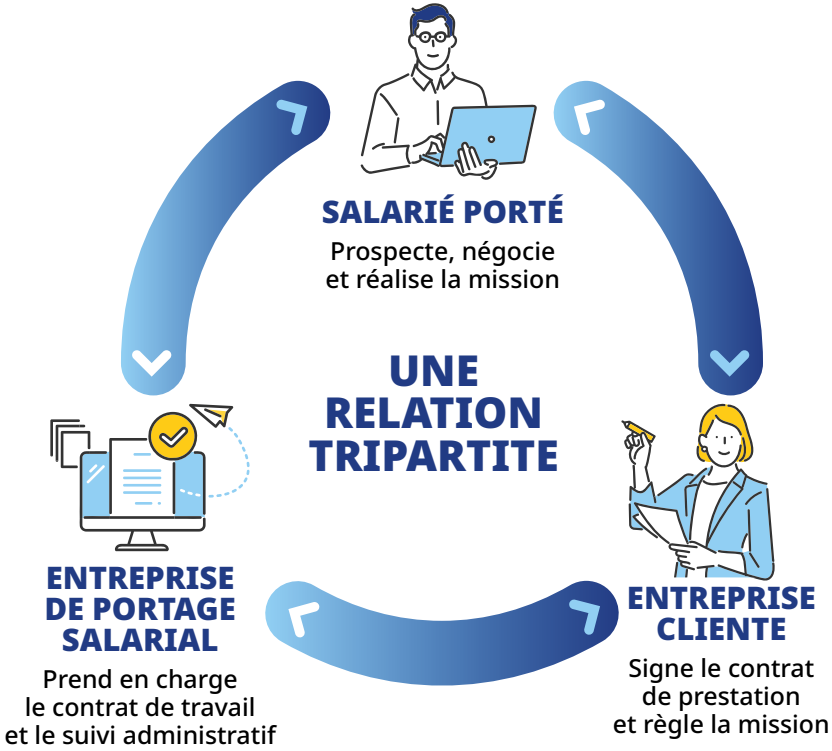


83,6%
des salariés portés sont cadres ou exercent des professions intellectuelles supérieures[2]

Concilier indépendance et sécurité du salariat

Un modèle fondé sur une relation tripartite

Le portage salarial est une forme d'emploi qui **permet à des travailleurs indépendants d'exercer leur activité tout en bénéficiant du statut et de la protection sociale du salariat.** Son fonctionnement est simple : l'indépendant réalise une mission pour une entreprise cliente en étant salarié d'une entreprise de portage salarial. Cette dernière assure notamment la gestion administrative de son activité. Le portage salarial s'organise ainsi autour d'une **relation contractuelle entre trois acteurs.**





Un cadre sécurisé pour les actifs et les entreprises

Dans un contexte d'essor des formes d'activité indépendante, les entreprises comme les professionnels cherchent des solutions conciliant autonomie, flexibilité et sécurité. Le portage salarial répond à ces attentes en **sécurisant la relation entre entreprises et freelances et en apportant des garanties à la fois au salarié porté et à l'entreprise cliente.**

LE PORTAGE SALARIAL

POUR **LE SALARIÉ PORTÉ**

Le portage salarial assure la continuité des droits sociaux et l'inscription du salarié porté dans le régime salarié.

Le salarié porté peut ainsi se concentrer pleinement sur son activité et sur le développement de ses missions.

POUR **L'ENTREPRISE CLIENTE**

Le portage salarial offre aux entreprises une solution adaptée pour mobiliser des compétences externes dans un cadre sécurisé.

Le dispositif combine ainsi souplesse économique et sécurité juridique.

Un dispositif encadré par la loi

Le portage salarial est défini par le Code du travail (articles L1254-1 et suivants), notamment depuis l'ordonnance du 2 avril 2015. Ces dispositions précisent les **conditions de recours, les relations entre les acteurs et les garanties accordées aux professionnels.** Elles permettent de **sécuriser juridiquement le cadre d'exercice** et d'en clarifier les modalités, là où d'autres formes d'activité indépendante peuvent soulever des enjeux de qualification.

Depuis 2017, le secteur est également structuré par une **convention collective de branche** qui évolue en continu grâce à un **dialogue social actif** entre les partenaires sociaux.

Le PEPS, principale fédération patronale du secteur



Représenter et accompagner un secteur en croissance

Représentative à plus de 82 %, la fédération des Professionnels de l'Emploi en Portage Salarial (PEPS) regroupe près de **150 adhérents** et représente **plus de 400 entreprises de toutes tailles,** implantées sur l'ensemble du territoire français.

+480
entreprises
adhérentes au PEPS

Son rôle est de représenter et de défendre les intérêts de la profession auprès des institutions, des pouvoirs publics et des partenaires sociaux. À ce titre, le PEPS participe à la **structuration du portage salarial** et à **l'accompagnement de son développement** en promouvant des pratiques responsables.

Son action s'inscrit notamment dans :
- la défense d'un **cadre d'exercice clair et sécurisé,**
- la diffusion de **bonnes pratiques professionnelles,**
- la valorisation du portage salarial comme **forme d'emploi à part entière.**







Un acteur majoritaire au cœur du dialogue social

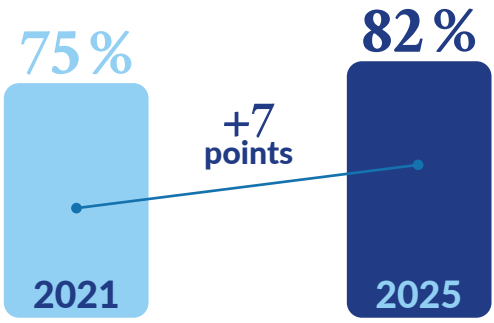
La progression de la représentativité du PEPS (de 74,9 % en 2021 à 82,13 % en 2025) confirme sa place d'**acteur structurant du secteur** et élargit son rôle dans les travaux paritaires, notamment en matière de :

- **négociation collective,**
- **structuration des échanges** entre partenaires sociaux,
- **sécurisation et lisibilité du cadre juridique** du portage salarial.

Dans un environnement économique et réglementaire en constante évolution, la stabilité du cadre conventionnel constitue un levier essentiel pour **accompagner le développement du portage salarial et sécuriser les parcours professionnels.** Le PEPS s'inscrit ainsi dans une **dynamique de dialogue social actif,** au bénéfice de l'ensemble des acteurs.



Progression de la représentativité du PEPS entre 2021 et 2025





Un statut vertueux pour les travailleurs indépendants et les finances publiques

D'après une étude[4] réalisée en 2025 par le cabinet The Arcane, le portage salarial se distingue comme un statut vertueux pour les indépendants et pour les finances publiques, avec un rendement fiscal élevé, immédiat et sécurisé : **925 M€ de recettes nettes annuelles,** contre 764 M€ pour les SASU[5] et 448 M€ pour les micro-entreprises.

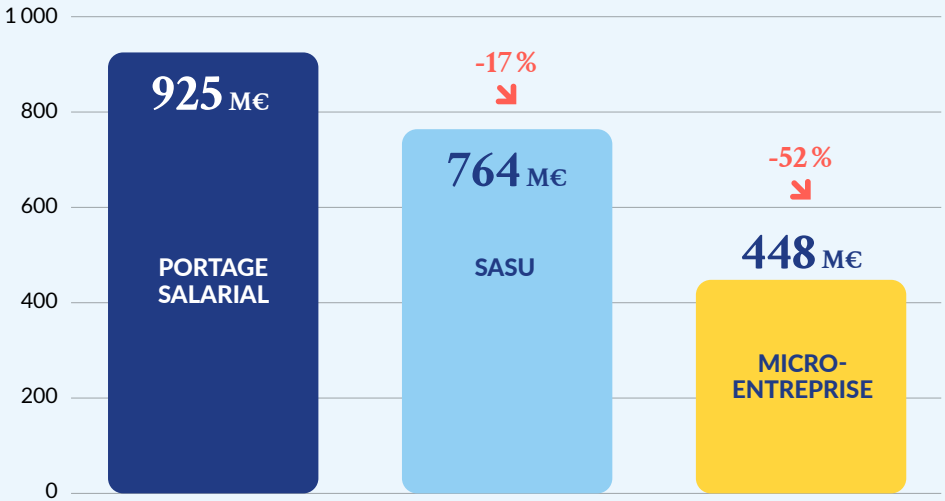
Ce différentiel s'explique notamment par :
- Un niveau de cotisations sociales complet
- Une transformation directe du chiffre d'affaires en salaire

En privilégiant le salaire plutôt que l'optimisation individuelle, il **renforce la protection sociale des travailleurs, soutient la consommation et la stabilité macro-économique** (cotisations complètes, prélèvement à la source intégral).

Dans un contexte de contraintes budgétaires et de mutation de l'activité indépendante (transposition de la directive plateformes d'ici à 2026), il constitue **un modèle gagnant-gagnant pour les travailleurs indépendants et les finances publiques** ainsi qu'un véritable levier de régulation publique.

4. Cette étude propose une estimation des recettes nettes (fiscales et sociales) perçues par l'État pour un chiffre d'affaires donné dans trois dispositifs concurrents de formes hybrides d'emploi. – 5. Société par actions simplifiée unipersonnelle.

Le portage salarial, un rendement fiscal significatif pour les finances publiques



Comparaison à chiffres d'affaires équivalents

Portage *vs* micro-entreprise et SASU : quels avantages ?

	PORTAGE SALARIAL	SASU	MICRO-ENTREPRENEUR
PROTECTION SOCIALE	Régime général complet + ARE	Régime général (sans ARE)	Régime SSI (sans ARE)
NIVEAU DE COTISATIONS	43 % du CA (non plafonné)	Variable selon le mode de rémunération	21 % du CA (plafonné à 83 600 €)
SIMPLICITÉ ADMINISTRATIVE	Gestion déléguée à l'EPS	Comptabilité + obligations annuelles	Déclaration du CA simplifiée
PRISE EN CHARGE DES FORMATIONS	Financement possible à 100 %	Plafonné	Plafonné

Nos propositions pour faire du portage salarial **une réponse aux transformations du marché du travail**

Ces propositions sont portées conjointement par les trois organisations patronales représentatives de la branche : le PEPS, la FEPS et le GAPSE.

PROPOSITION 1 — **Reconnaître le portage salarial comme un levier des politiques de plein emploi**

PROPOSITION 2 — **Faire du portage salarial un outil de maintien et de retour en activité des seniors**

PROPOSITION 3 — **Faire du portage salarial un outil d'insertion pour les jeunes qualifiés**

PROPOSITION 4 — **Faciliter le recours au portage salarial pour répondre aux besoins d'expertise des entreprises**

PROPOSITION 5 — **Promouvoir le portage salarial dans le secteur immobilier en clarifiant et en sécurisant son cadre de recours**

PEPS
Les Entreprises de Portage Salarial

GAPSE
LE SYNDICAT DU PORTAGE SALARIAL

FEPS
FÉDÉRATION DES ENTREPRISES DE PORTAGE SALARIAL

UNE RÉPONSE AUX PRIORITÉS PUBLIQUES DE L'EMPLOI

Donner toute sa place au portage salarial dans les stratégies pour l'emploi

Dans un contexte de transformation du marché du travail, **les politiques de plein emploi doivent désormais intégrer la diversité des formes d'activité.** La distinction traditionnelle entre salariat et travail indépendant ne permet plus de rendre compte des trajectoires réelles des actifs.

Le portage salarial s'inscrit précisément à l'interface de ces deux logiques. Il permet de **sécuriser des formes d'activité autonomes** tout en contribuant pleinement au **financement du modèle social.** À ce titre, il constitue un outil opérationnel pour **activer des publics éloignés de l'emploi, fluidifier les transitions professionnelles et répondre aux besoins des entreprises.** Malgré cela, il reste encore insuffisamment intégré dans les politiques publiques de l'emploi.

Le reconnaître comme un levier à part entière permettrait d'en amplifier l'impact et d'en faire **un outil structurant des stratégies de plein emploi.**

PROPOSITION 1

Reconnaître le portage salarial comme un levier des politiques de plein emploi

- Reconnaître explicitement le portage salarial dans les stratégies nationales pour l'emploi.
- L'intégrer dans les indicateurs et outils de suivi du plein emploi.
- Mobiliser le portage salarial dans les politiques territoriales d'emploi (régions, collectivités).
- Appuyer son développement comme solution de sécurisation du travail indépendant.

Favoriser le maintien en activité des seniors

L'allongement des carrières s'est imposé comme une priorité des politiques publiques, en particulier avec la réforme des retraites de 2023. Pourtant, les conditions d'exercice n'ont pas été repensées pour y répondre. **En France, le taux d'emploi des 55–64 ans s'établit à 60,4 % en 2024,** contre 65,2 % en moyenne dans l'Union européenne[6] : des chiffres révélateurs des **difficultés persistantes à maintenir les actifs expérimentés en activité.**

Leur rapport au travail évolue pourtant en profondeur. **L'attrait pour le CDI à temps plein recule au profit de formes d'activité plus souples :** missions ciblées, rythme adapté, poursuite d'une activité après l'âge légal de la retraite. Beaucoup ne cherchent pas à quitter le marché du travail, mais à y rester autrement. Faute de cadre adapté, ils se retrouvent face à une alternative peu satisfaisante : rester dans un emploi subi ou basculer vers une indépendance mal protégée.

Le portage salarial offre une troisième voie. Il permet de cumuler revenus d'activité et pension de retraite, de valoriser une expertise sur des missions ciblées, d'exercer sans créer de structure juridique, **tout en conservant le statut salarié et la protection sociale associée.** Les entreprises clientes y trouvent un cadre contractuel clair pour mobiliser des compétences ; les travailleurs indépendants peuvent prolonger leur activité en toute sécurité.

PROPOSITION 2

Faire du portage salarial un outil de maintien et de retour en activité des seniors

- Intégrer explicitement le portage salarial dans les dispositifs de cumul emploi-retraite, en simplifiant les conditions de recours et en sécurisant les règles applicables.
- Expérimenter, *via* France Travail ou les partenaires sociaux, des parcours dédiés aux seniors en portage (reprise d'activité, missions de transition, accompagnement à la transmission).
- Inciter les entreprises à mobiliser des profils seniors *via* le portage salarial, notamment dans les secteurs en tension ou à forte intensité d'expertise.
- Structurer des dispositifs de mentorat intergénérationnel en portage salarial, en lien avec les politiques publiques de transmission des compétences.

6. *Les seniors sur le marché du travail en 2024,* DARES, 23 juillet 2025

Faciliter l'insertion des jeunes diplômés grâce au portage salarial

L'insertion des jeunes sur le marché du travail demeure marquée par des **tensions structurelles.** Si les niveaux de qualification augmentent, **l'accès à un premier emploi stable reste difficile** pour une part significative des jeunes actifs, en particulier dans les secteurs à forte concurrence ou nécessitant une première expérience.

Dans ce contexte, **une part croissante de jeunes diplômés se tourne vers des formes d'activité indépendantes,** notamment *via* la micro-entreprise, sans toujours disposer des repères ni des protections nécessaires pour sécuriser leur entrée dans la vie active.

Le portage salarial reste encore insuffisamment connu auprès de ces publics, alors même qu'il constitue une alternative plus sécurisée. Il permet aux jeunes qualifiés de démarrer une activité en bénéficiant d'un cadre structurant, d'un accompagnement et d'une protection sociale complète. Il facilite l'accès aux premières missions, la constitution d'un réseau professionnel et l'acquisition d'une expérience valorisable.

Il peut ainsi constituer un **levier d'insertion professionnelle complémentaire** aux dispositifs existants, en particulier pour les profils autonomes ou positionnés sur des métiers d'expertise.

PROPOSITION 3

Faire du portage salarial un outil d'insertion pour les jeunes qualifiés

- Intégrer le portage salarial comme une alternative d'emploi pour les jeunes diplômés (France Travail, missions locales, Apec).
- Expérimenter des parcours dédiés au portage pour les primo-entrants sur le marché du travail.
- Développer des partenariats avec les établissements d'enseignement supérieur pour faire connaître le dispositif.
- Mettre en place des mécanismes d'accompagnement renforcé (coaching, formation, structuration de l'offre de services).

Mobiliser les compétences externes dans un cadre sécurisé

Les mutations économiques, technologiques et organisationnelles transforment en profondeur la manière dont les entreprises mobilisent les compétences. Activités structurées autour de projets ciblés, cycles d'innovation plus courts, ajustement continu aux évolutions du marché : face à des **besoins de plus en plus spécifiques,** les organisations font appel à des **expertises externes qu'elles ne peuvent pas toujours anticiper ni internaliser durablement.**

Dans ce contexte, un enjeu central émerge : **comment concilier agilité des organisations et sécurisation des relations entre entreprises et freelances ?**

Le portage salarial répond directement à cette équation. Il permet aux entreprises **d'accéder à des expertises mobilisables rapidement,** tout en s'appuyant sur des **relations de travail encadrées juridiquement et administrativement.** Pour le professionnel indépendant, il garantit un **cadre défini et sécurise sa rémunération.**

Les deux parties peuvent ainsi conjuguer **flexibilité dans la conduite des projets** d'une part, et **fiabilité des relations de travail** d'autre part.

PROPOSITION 4

Faciliter le recours au portage salarial pour répondre aux besoins d'expertise des entreprises

- Améliorer les conditions applicables au portage salarial, notamment en matière de frais professionnels, afin de refléter la réalité économique des missions.
- Promouvoir le portage salarial comme solution de référence pour l'accès aux expertises externes dans les politiques publiques (innovation, transformation numérique, transition écologique).
- Intégrer le portage salarial dans les dispositifs d'appui aux PME et ETI pour faciliter l'accès à des compétences stratégiques.
- Sensibiliser les entreprises aux risques juridiques liés aux formes non encadrées de travail indépendant.

Lever les freins au développement du portage salarial dans le secteur immobilier

Le secteur immobilier évolue dans ses formes d'emploi. Le recours croissant à des indépendants, notamment dans la transaction, répond au besoin de flexibilité des agences, mais expose aussi les professionnels à des **fragilités juridiques et sociales.**

Dans ce contexte, **le portage salarial constitue une solution pertinente :** il concilie **autonomie et protection sociale du salariat,** tout en offrant aux entreprises un **cadre contractuel sécurisé.**

Son développement reste néanmoins limité par un **flou juridique.** Le Code du travail autorise le portage salarial dans les différents secteurs, sous réserve des conditions liées aux missions. Mais la loi Hoguet, antérieure à ce statut, ne prévoit pas explicitement cette forme d'emploi, sans l'exclure.

Cette articulation imparfaite nourrit des **interprétations divergentes** et freine son recours. Pourtant, le portage salarial répond à plusieurs besoins du secteur : **encadrer les pratiques, mobiliser des expertises pour des transactions complexes,** intervenir sur des marchés ciblés et **sécuriser des pratiques d'indépendance exposées au risque juridique.**

L'enjeu n'est donc pas de créer un nouveau cadre, mais de **clarifier l'existant** pour permettre son **usage maîtrisé dans l'immobilier.**

PROPOSITION 5

Promouvoir le portage salarial dans le secteur immobilier en clarifiant et en sécurisant son cadre de recours

- Réaffirmer la possibilité de recours au portage salarial dans les activités immobilières, conformément à l'esprit des textes existants.
- Adapter les dispositifs administratifs existants (notamment le Cerfa d'habilitation) pour tenir compte de la spécificité du statut de salarié porté.
- Favoriser le recours au portage salarial comme solution sécurisée pour exercer des activités immobilières, en particulier dans les situations nécessitant une expertise spécifique ou ponctuelle.

Label PEPS, un référentiel certifié pour un secteur responsable

Pour répondre à la croissance rapide du marché et à l'enjeu de sécurisation des pratiques, le PEPS a créé un **label dédié au portage salarial,** en partenariat avec **AFNOR Certification.**

Premier dispositif de labellisation de la branche, il distingue les entreprises qui respectent des exigences élevées en matière **de conformité, de transparence et d'accompagnement.** Il constitue un repère fiable pour les travailleurs indépendants comme pour les entreprises clientes.

Attribué à l'issue d'un audit indépendant, il repose sur trois garanties essentielles :

- **la sécurité juridique,** assurant le respect du cadre légal et contractuel,
- **la sécurité financière,** attestant la solidité et la transparence des pratiques,
- **la sécurisation des parcours,** avec un accompagnement des salariés portés dans le développement de leur activité.

LABEL PEPS DE PORTAGE SALARIAL

2020
création du label

1/3
de la profession labellisé

3e
version du référentiel
dans une logique d'amélioration continue

Protéger les parcours, faciliter les initiatives

Le portage salarial **constitue aujourd'hui un modèle structuré et encadré, capable de répondre aux priorités publiques en matière d'emploi,** dans un monde du travail en mutation.

Sa force tient à cet équilibre. Il protège sans enfermer, il simplifie sans précariser, il donne de la souplesse sans renoncer aux protections du salariat. En contribuant pleinement au **financement de notre système social,** en garantissant un **cadre juridique aux entreprises comme aux professionnels,** le portage salarial constitue un **modèle vertueux pour les finances publiques et une alternative cohérente aux transformations du marché du travail.**

L'enjeu, désormais, n'est plus de prouver son utilité. Il est de lui donner toute sa place. Cela suppose de le **reconnaître explicitement dans les politiques de l'emploi,** de **l'ouvrir auprès des jeunes, des seniors, des entreprises,** et de **lever les freins qui limitent encore son développement.**

À l'heure où les parcours deviennent moins linéaires, où l'expertise circule, où chacun cherche à concilier liberté d'agir et sécurité professionnelle, le portage salarial dessine une voie d'avenir. **Une voie capable de concilier les évolutions des formes d'emploi avec l'exigence de protection qui fonde notre modèle social.**



5 rue de la Terrasse
75017 Paris
www.peps-syndicat.fr

Retrouvez-nous sur :

Conception et réalisation : CONFLUENCE
Juin 2026 – Photos : ©DR

PEPS
Les Entreprises de Portage Salarial

CONTACT

Hélène FRAYSSE
Déléguée générale du PEPS
helene.fraysse@peps-syndicat.fr