



# Rapport de Branche 2019

Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils



# Sommaire

---

- **Objectifs** | Page 3
- **Démarche** | Page 4
- **Focus conjoncturels** | Page 6
- **Panorama de la Branche** | Page 8
- **Données démographiques et situation de l'emploi** | Page 15
- **Rémunérations** | Page 21
- **Formation professionnelle** | Page 35
- **Contrats courts** | Page 39
- **Focus sectoriels** | Page 44
- **Annexe : évolution des sources** | Page 49



Conformément au code du travail, **LE RAPPORT DE BRANCHE PRÉSENTE LES DONNÉES SOCIALES STATISTIQUES** nécessaires à la tenue de la négociation annuelle des salaires, à l'égalité entre les femmes et les hommes et aux classifications.

Les organisations professionnelles **SYNTEC** et **CINOV** ont souhaité la mise en œuvre d'un **RAPPORT « DE BRANCHE »** (ou bilan social de la Branche) comportant un certain nombre d'indicateurs issus notamment de l'exploitation **DES DONNÉES DES ORGANISMES PARITAIRES DE BRANCHE**, notamment celles de l'Opérateur de Compétences **ATLAS (Ex. FAFIEC)**, mais aussi des données statistiques issues de l'INSEE, notamment les DADS dans leur dernière version disponible (décembre 2017).

À ce rapport de Branche sont assignés **DEUX GRANDS OBJECTIFS** :

- 1** **ETRE UN DOCUMENT DE RÉFÉRENCE UNIQUE ET SYNTHÉTIQUE** des informations sociales et économiques les plus récentes sur les entreprises et salariés de la Branche avec notamment :
  - Pour les entreprises : typologie, masse salariale par secteur d'activité, codes APE/NAF, tranches d'effectif, salaires moyens, évolution du chiffre d'affaire par code APE/NAF, etc.
  - Pour les salariés : des informations permettant de distinguer la répartition par sexe, âge, catégorie professionnelle, secteur, type de contrat, etc.
- 2** **FOURNIR UNE ANALYSE DES TENDANCES DE L'ÉVOLUTION DE LA BRANCHE** sur les 12 prochains mois sur les données sociales et économiques (pyramide des âges, progression des marchés, de l'emploi, etc.).

La Branche, objet de ce rapport, est celle des entreprises relevant des « **Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils** » (IDCC n°1486).

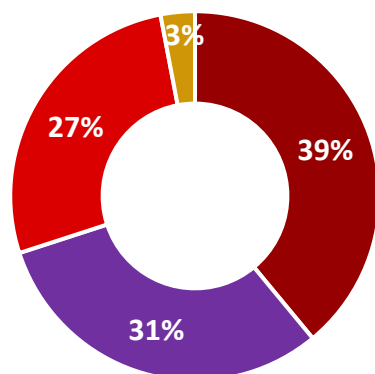
## La Branche est constituée de 5 secteurs :

- le Numérique,
- l'Ingénierie,
- le Conseil,
- l'Évènement,
- la Traduction.

Chacun de ces secteurs regroupe lui-même les entreprises des secteurs définis par les codes APE/NAF ci-contre.

## Répartition des entreprises de la Branche par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2015



■ Conseil ■ Numérique ■ Ingénierie ■ Evénement

## Décomposition en codes APE/NAF des 5 secteurs du champ conventionnel

Article 1<sup>er</sup> modifié de la CCN Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

### Numérique

- 58. 21Zp : édition de jeux électroniques
- 58. 29Ap : édition de logiciels système et de réseau
- 58. 29Bp : édition de logiciels outils de développement et de langages
- 58. 29Cp : édition de logiciels applicatifs
- 62. 01Zp : programmation informatique
- 62. 02Ap : conseil en systèmes et logiciels informatiques
- 62. 02B : tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques
- 62. 09Zp : autres activités informatiques
- 62. 03Z : gestion d'installations informatiques
- 63. 11Zp : traitement de données, hébergement et activités connexes
- 58. 12Zp : édition de répertoires et de fichiers d'adresses
- 63. 12Z : portails internet

### Ingénierie

- 71. 12Bp : ingénierie, études techniques
- 74. 90Bp : activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses
- 71. 20B : analyses, essais et inspections techniques

### Etudes et conseil

- 73. 20Z : études de marché et sondages
- 70. 21Z : conseil en relations publiques et communication
- 70. 22Zp : conseil pour les affaires et autres conseils de gestion
- 78. 10Zp : activités des agences de placement de main-d'œuvre
- 78. 30Z : autre mise à disposition de ressources humaines

### Foires, congrès et salons

- 82. 30Z : organisation de foires, salons professionnels et congrès
- 43. 32C : agencement de lieux de vente, montage de stands
- 25. 11Z : fabrication de structures métalliques et éléments modulaires pour exposition
- 90. 04Z : gestion de salles de spectacles
- 68. 32A : administration d'immeubles et autres bien immobiliers
- 68. 20B : location de terrains et autres biens immobiliers : halls d'exposition, salles de conférence, de réception, de réunion

### Traduction et interprétation

- 74. 30F : traduction et interprétation





## Points clés de l'approche et notes méthodologiques sur l'exploitation des données :

**Le champ conventionnel :** la part des salariés et des entreprises couverts par la convention collective nationale (CCN) des Bureaux d'études techniques, cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils est différente au sein de chacune des activités identifiées par les codes NAF/APE. Le champ conventionnel réparti en 5 secteurs (27 codes NAF/APE) couvre à lui seul **plus de 80% des salariés**, cependant plus de 50 codes NAF/APE comptent au moins un salarié couvert par la CCN de la Branche. Les données entreprises et salariés sont calculées sur les codes dans le champ principal de la CCN et l'ensemble des postes « non annexes » (Cf. plus bas).

**Les DADS au 31/12/2017 :** la collecte principale s'est faite auprès de l'INSEE par l'exploitation spécifique de données issues des DADS (Déclaration Annuelle de Données Sociales). Les DADS sont une formalité administrative obligatoire que doit accomplir toute entreprise employant des salariés, en application des articles L.133-5-4 et R.243-14 du code de la sécurité sociale et des articles 87, 88, 240 et 241 du code général des impôts. Dans ces données sont présentes les entreprises, l'ensemble des traitements et salaires qu'ils ont versés au cours de l'année, les effectifs employés et une liste de leurs salariés avec pour chacun leur statut et leurs rémunérations. Cette déclaration, établie par établissement, doit être transmise au plus tard au 31 janvier de chaque année.

Dans notre commande spécifique à l'INSEE, nous avons pris en compte les postes « non annexes ». Un poste est considéré comme « non annexe » si le volume de travail et le niveau de rémunération associés sont « suffisants ». Dans le cas général, on considère que l'on est en présence d'un poste « non annexe » si la rémunération est supérieure à 3 SMIC mensuels ou si la durée d'emploi dépasse 30 jours et 120 heures et que le rapport nombre d'heures/durée est supérieur à 1,5. Des aménagements dans la version 2016 des DADS peuvent entraîner des ruptures de continuité.

**Les fiches statistiques DARES :** la DARES met à disposition des fiches synthétiques reprenant les données issues des DADS dans une approche plus agrégée. La DARES prend en compte dans ses fiches statistiques l'ensemble des salariés au 31/12/2017.

**Les données Formation :** le FAFIEC nous a fourni pour l'année 2019 les données sur les dispositifs mis en œuvre en accord avec leurs orientations, et en référence à la note annuelle de Politique formation et apprentissage.





La **dynamique à la hausse des activités de services à haute valeur ajoutée** en France par rapport à 2018, malgré un contexte international défavorable notamment marqué par le Brexit, des tensions sino-américaines et des signes de ralentissement chez nos voisins européens. Cependant, les professions de services à haute valeur ajoutée sont toujours marquées par des **difficultés de recrutement de profils qualifiés**, pouvant limiter les possibilités de croissance de l'activité des entreprises, particulièrement dans le numérique et l'ingénierie.

**Avant l'émergence de la crise sanitaire, les projections étaient positives pour 2020 pour les entreprises de la branche.**

**La croissance en 2019 dans le secteur du numérique a été de + 4,2 %**, soutenue par les projets de transformation numérique (+ 3,1 % dans le conseil et les services, + 6,6 % dans l'édition de logiciels, + 5 % dans le conseil en technologies). **Les sociétés du secteur se projetaient positivement en 2020 : plus de 2/3 des entreprises envisagent une croissance de leur chiffre d'affaires.**

**Le secteur du conseil : bonnes perspectives néanmoins nuancées par le ralentissement des services financiers**

Le secteur du conseil anticipait une poursuite de la croissance de l'activité en 2020. Avant les grèves, les prévisions des différents métiers du conseil étaient en hausse : autour de 2% pour les métiers comme les études marketing et le conseil en recrutement, à plus de 10% dans des secteurs comme le conseil en stratégie et management. A ces bonnes perspectives, il faut néanmoins associer une crainte, souvent partagée, du ralentissement des services financiers.

**Le secteur de l'ingénierie : forte croissance et prévisions en hausse de la masse salariale en 2020**

L'ingénierie est caractérisée par une croissance de près de + 4% en 2019. Les chefs d'entreprise affichent un optimisme fort, pour 73% d'entre eux, leurs carnets de commande vont augmenter en 2020, entraînant, de fait, des **prévisions de la masse salariale en hausse**. L'ingénierie reste un secteur dynamique, soutenu par plusieurs grands projets (Grand Paris Express, grand carénage nucléaire, rénovation du réseau ferré...). **Le secteur anticipait globalement la création d'environ 9000 emplois nets par an jusqu'en 2021.**

**Le secteur de l'événementiel : impacté par la grève de fin 2019**

Les effets de grève ont été visibles principalement dans l'événementiel : si la croissance du secteur est de près de + 4% sur l'année, elle a été impactée par les mouvements sociaux (baisse de la fréquentation de 5 à 30%, report de l'événement, annulation de prestations...). Les professionnels ont majoritairement anticipé la grève et investi dans des dispositifs particuliers (gratuité des parkings, mise en place de navettes, télétravail pour leurs collaborateurs...). Ils s'inquiétaient néanmoins de **l'impact des grèves sur la durée, le mois de décembre n'étant le pic d'activité pour les foires et salons.**

\*données issues des données et analyse présentes sur le site Syntec.fr



# Panorama de la Branche

Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

## Répartition des chiffres d'affaires par NAF (en M€)

INSEE ESANE, données au 31/12/2018

		2017	Total 2017	2018	Total 2018	Variation 2017/2018
Ingénierie	7112B - Ingénierie, études techniques	29 685	33 914	29 777	35 380	+ 4,3%
	7120B - Analyses, essais et inspections techniques	2 531		3 684		
	7490B - Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses	1 699		1 919		
Numérique	6202A - Conseil en systèmes et logiciels informatiques	35 481	71 277	38 884	77 550	+8,8%
	6201Z - Programmation informatique	7 294		8 057		
	5829C - Édition de logiciels applicatifs	7 567		7 874		
	6203Z - Gestion d'installations informatiques	9 046		8 916		
	6311Z - Traitement de données, hébergement et activités connexes	3 275		4 208		
	6202B - Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques	2 210		1 966		
	5829A - Édition de logiciels système et de réseau	1 429		1 579		
	6312Z - Portails Internet	1 079		1 275		
	6209Z - Autres activités informatiques	511		354		
	5829B - Édition de logiciels outils de développement et de langages	483		615		
	5821Z - Édition de jeux électroniques	2 901		3 822		
5812Z - Édition de répertoires et de fichiers d'adresses	S	S				
Conseil & études	7022Z - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	20 039	23 281	20 626	24 588	+5,6%
	7830Z - Autre mise à disposition de ressources humaines	306		360		
	7320Z - Recherche-développement en sciences humaines et sociales	1 484		1 901		
	7021Z - Conseil en relations publiques et communication	1 452		1 702		
	7810Z - Activités des agences de placement de main-d'œuvre	S		S		
Evènement	8230Z - Organisation de foires, salons professionnels et congrès	2 761	3 477	2 901	3 611	+3,9%
	6820B - Location de terrains et d'autres biens immobiliers	653		643		
	6832A - Administration d'immeubles et autres biens immobiliers	S		S		
	9004Z - Gestion de salles de spectacles	7		7		
	4332C - Agencement de lieux de vente	55		59		
	2511Z - Fabrication de structures métalliques et de parties de structures	S		S		
Traduction	7430Z - Traduction et interprétation	S		S		
<b>Total</b>		<b>131 949</b>		<b>141 129</b>		<b>+ 6,9%</b>



# Démographie des entreprises de la Branche

## Ce qu'il faut retenir

- Avec 82 010 entreprises fin 2017 le nombre d'entreprises de la Branche a cru très fortement (12%), et le rythme annuel s'établit désormais à 5,4% d'augmentation entre 2011 et fin 2017. Structurellement c'est la part des entreprises de 1 à 9 salariés qui évolue (+1 point)
- L'Île-de-France représente toujours près de 43% des entreprises de la Branche.
- En nombre d'entreprises, le secteur du conseil reste le plus important, avec 35% de l'ensemble des entreprises mais avec une baisse de son importance de 4 points en nombre d'entreprises sans que cela n'affecte fortement son poids dans les effectifs (19%, -1)

### Nombre d'entreprises ayant cet IDCC comme convention principale

INSEE DADS, données au 31/12/2017

# 82 010

Soit 5% des entreprises nationales

### Nombre d'établissements ayant cet IDCC comme convention principale

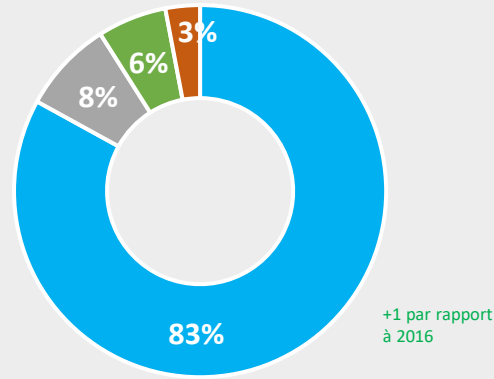
INSEE DADS, données au 31/12/2017

# 91 590

Soit 5% des établissements nationaux

### Répartition des entreprises ayant cet IDCC comme convention collective principale selon leur taille

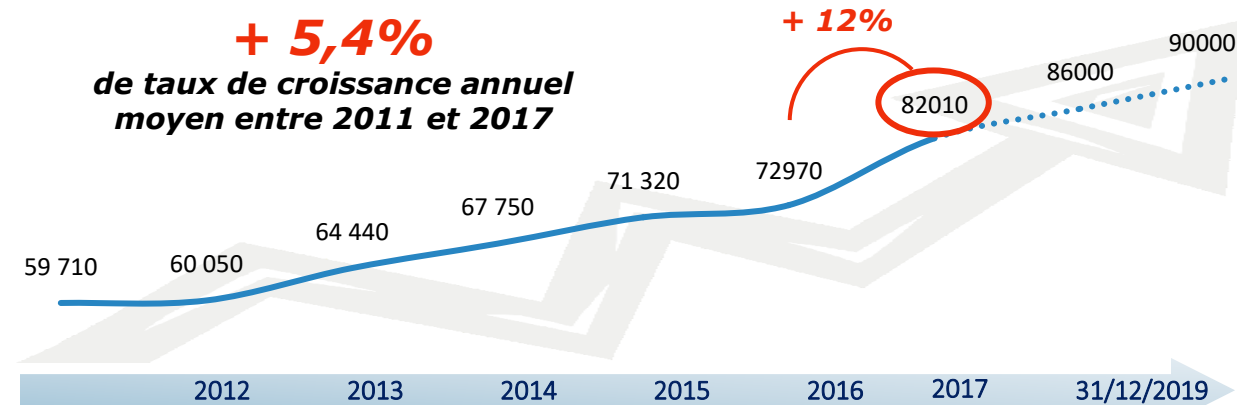
INSEE DADS, données au 31/12/2017



■ 1 à 9 salariés    ■ 10 à 19 salariés  
■ 20 à 49 salariés    ■ 50 salariés et plus

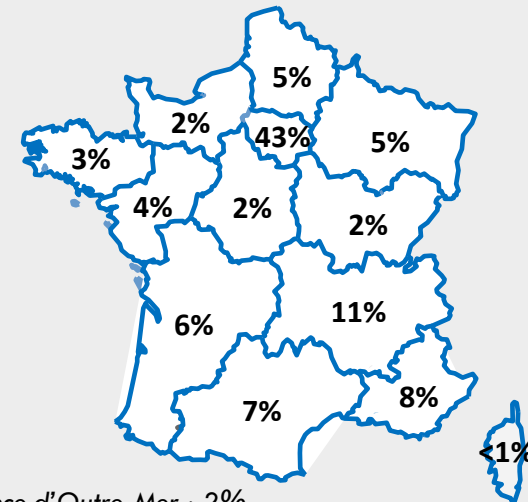
### Evolution du nombre d'entreprises – Au 31/12/2017

**+ 5,4%**  
de taux de croissance annuel moyen entre 2011 et 2017



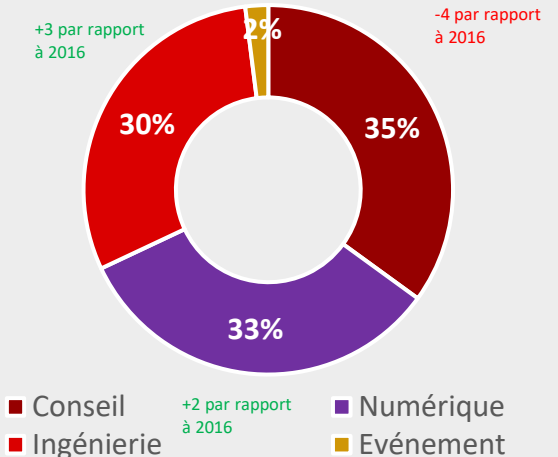
### Répartition des entreprises de la Branche par région

INSEE DADS, données au 31/12/2017



### Répartition des entreprises de la Branche par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2017



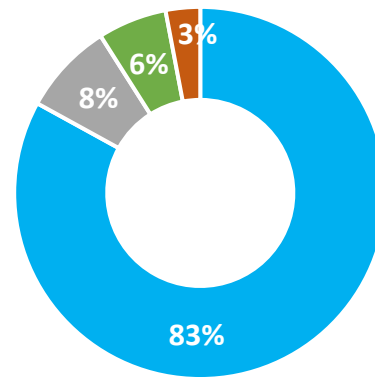
# Répartition des entreprises selon leur taille et secteur

## Ce qu'il faut retenir

- Parmi les entreprises du secteur ayant au moins 1 salarié, 83% ont moins de 10 salariés (+1 point). Ce n'est pas une spécificité des entreprises de la Branche (81% au national).
- C'est notamment dans le secteur du conseil que la proportion des entreprises de 1 à 9 salariés est la plus forte, mais on note dans l'ingénierie une hausse de 2 points à 82%
- Le secteur de l'évènement, en revanche, voit la proportion des entreprises de 1 à 9 salariés diminuer, au profit de la tranche supérieure mais aussi des plus de 50 salariés

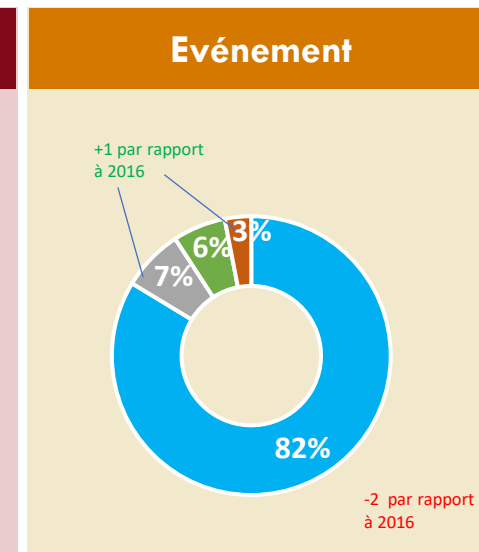
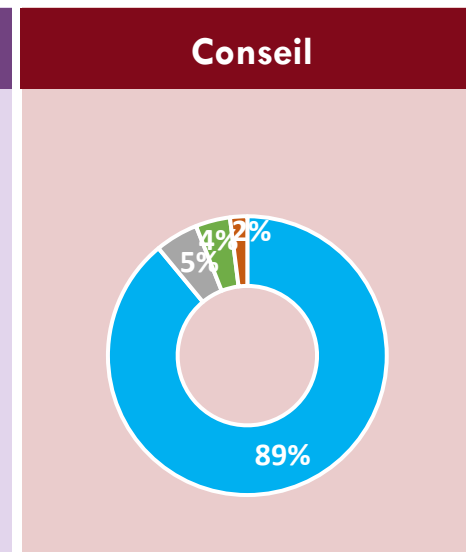
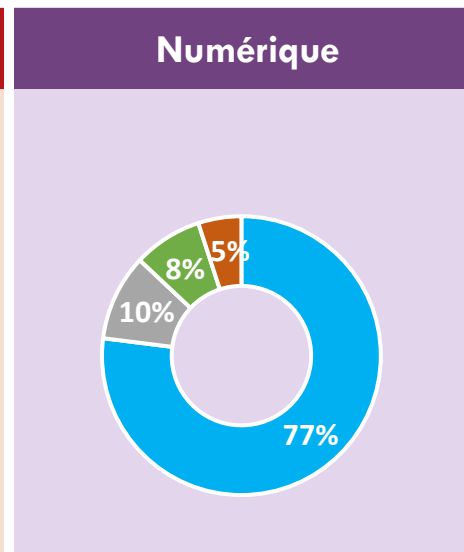
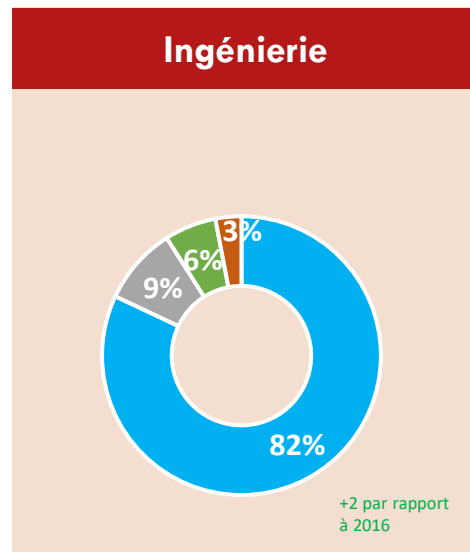
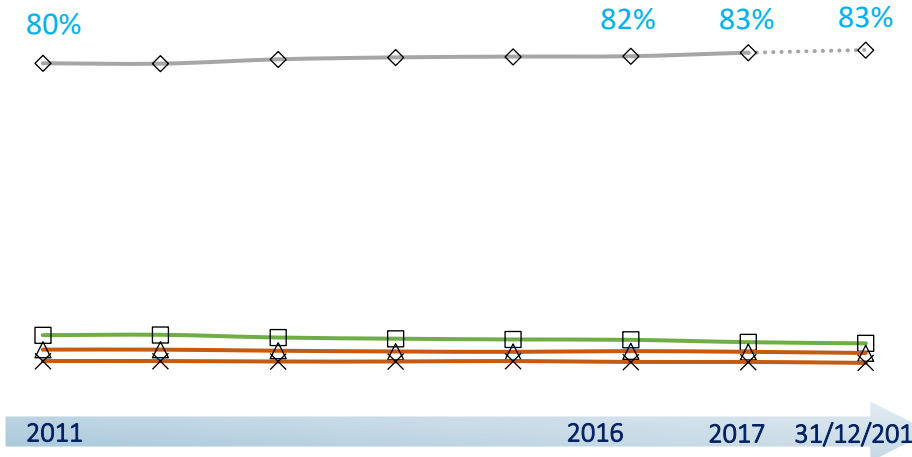
### Répartition des entreprises ayant cet IDCC comme convention collective principale selon leur taille

INSEE DADS, données au 31/12/2017



■ 1 à 9 salariés  
■ 10 à 19 salariés  
■ 20 à 49 salariés  
■ 50 salariés et plus

### Evolution de la répartition des entreprises selon leur taille – Au 31/12/2017



# Répartition des salariés par NAF

## Répartition des salariés par NAF

INSEE DADS, données au 31/12/2017

Ingénierie	7112B - Ingénierie, études techniques	230481	24,21%
	7120B - Analyses, essais et inspections techniques	30611	3,22%
	7490B - Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses	15597	1,64%
Numérique	6202A - Conseil en systèmes et logiciels informatiques	258458	27,15%
	6201Z - Programmation informatique	70534	7,41%
	5829C - Édition de logiciels applicatifs	46747	4,91%
	6203Z - Gestion d'installations informatiques	31524	3,31%
	6311Z - Traitement de données, hébergement et activités connexes	30605	3,21%
	6202B - Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques	15922	1,67%
	5829A - Édition de logiciels système et de réseau	9605	1,01%
	6312Z - Portails Internet	5476	0,58%
	6209Z - Autres activités informatiques	5415	0,57%
	5829B - Édition de logiciels outils de développement et de langages	2990	0,31%
	5821Z - Édition de jeux électroniques	2429	0,26%
	5812Z - Édition de répertoires et de fichiers d'adresses	9	0,00%
Conseil & études	7022Z - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion	145350	15,27%
	7830Z - Autre mise à disposition de ressources humaines	9474	1,00%
	7320Z - Recherche-développement en sciences humaines et sociales	14544	1,53%
	7021Z - Conseil en relations publiques et communication	9332	0,98%
	7810Z - Activités des agences de placement de main-d'œuvre	3342	0,35%
Evènement	8230Z - Organisation de foires, salons professionnels et congrès	10353	1,09%
	6820B - Location de terrains et d'autres biens immobiliers	943	0,10%
	6832A - Administration d'immeubles et autres biens immobiliers	318	0,03%
	9004Z - Gestion de salles de spectacles	297	0,03%
	4332C - Agencement de lieux de vente	329	0,03%
	2511Z - Fabrication de structures métalliques et de parties de structures	42	0,00%
Traduction	7430Z - Traduction et interprétation	1372	0,14%
Total		952 100	

# Démographie des salariés de la Branche

## Ce qu'il faut retenir

- À fin 2017, on dénombrait quelques 952 100 salariés (891 100 en 2016), soit une augmentation des effectifs de 6,8% par rapport à 2016 (qui porte à 3,9% sur l'ensemble de la période 2011-2017) et donc une accélération importante de la croissance des effectifs de la branche (dont les entreprises ont cru de 12% sur la période)
- L'Île-de-France héberge près de 49% des salariés de la Branche, en croissance d'un point (après une baisse équivalente en 2016).
- Les entreprises de plus de 50 salariés représentent 57% de l'emploi salarié (en baisse de 2 points), pour 3% des entreprises.

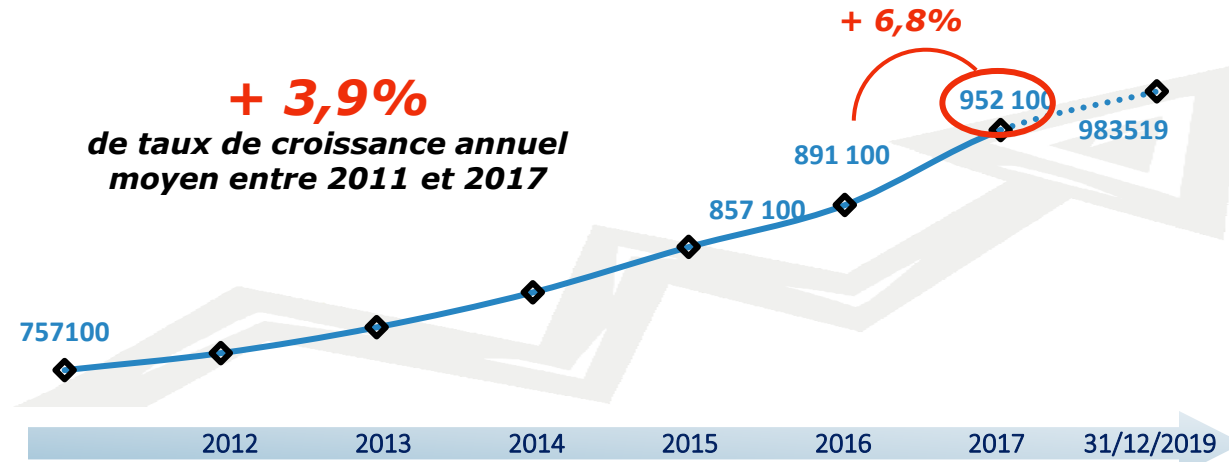
**Nombre de salariés**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017

**952 100**  
Soit 4% des salariés français

**Nombre de salariés en ETP**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017

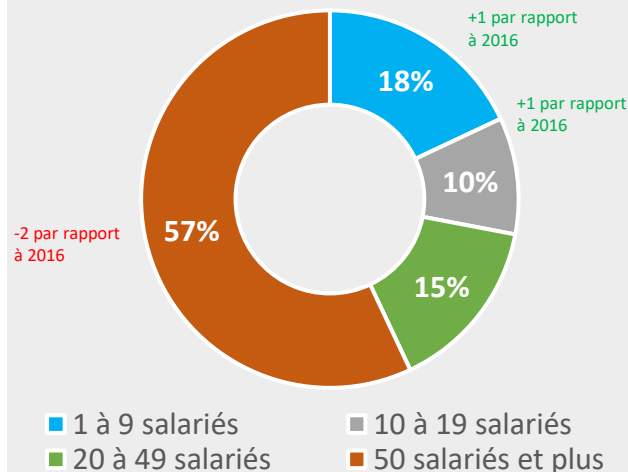
**936 400**  
Soit 5% des salariés français en ETP

## Evolution du nombre de salariés – Au 31/12/2017



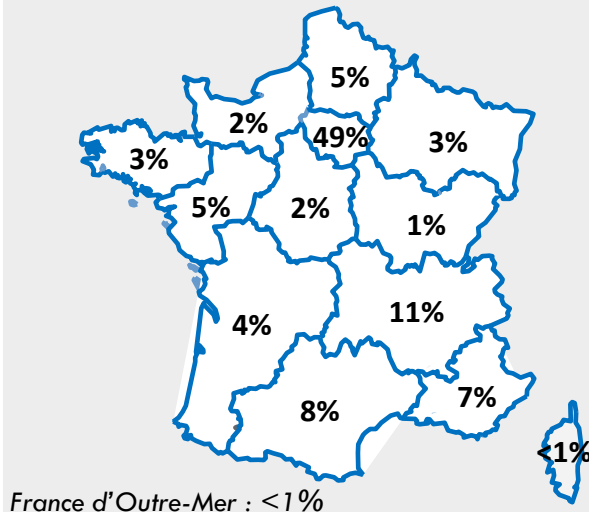
## Répartition des effectifs salariés par taille d'entreprise

INSEE DADS, données au 31/12/2017



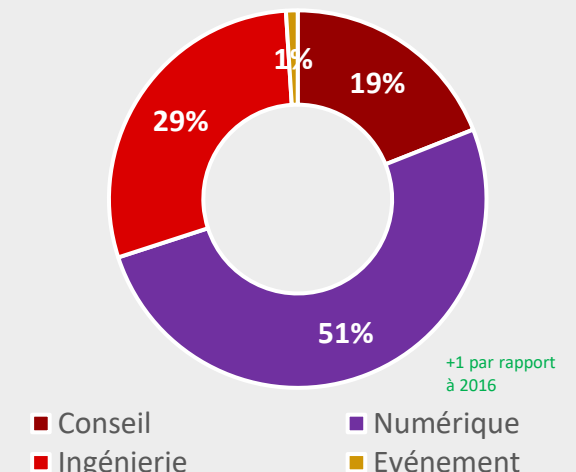
## Répartition des effectifs salariés de la Branche par région

INSEE DADS, données au 31/12/2017



## Répartition des effectifs salariés par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2017



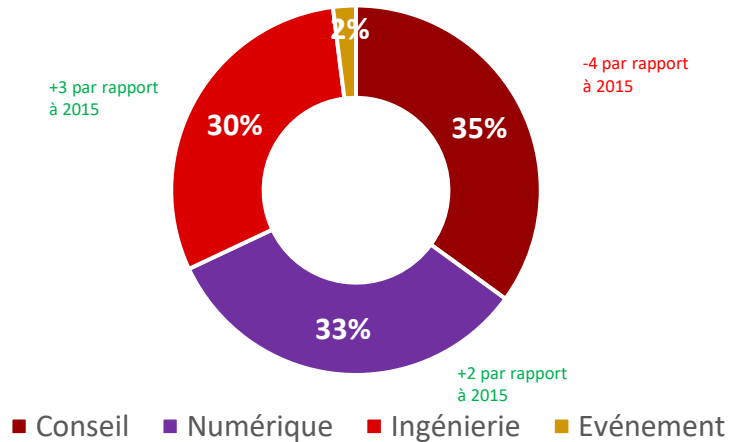
# Répartition des entreprises et salariés par secteur

## Ce qu'il faut retenir

- La part des entreprises du secteur de l'Ingénierie augmente de 3 points après une légère baisse en 2016.
- Pour la première fois depuis 8 ans le secteur du conseil voit sa part en nombre d'entreprises diminuer, de 4 points, sans pour autant que cela ne touche son poids en nombre de salariés qui reste stable.
- 51% des salariés de la Branche sont dans le secteur du numérique, en hausse d'un point. Ce secteur est par ailleurs celui qui compte le plus de structures de plus de 50 salariés (5%)

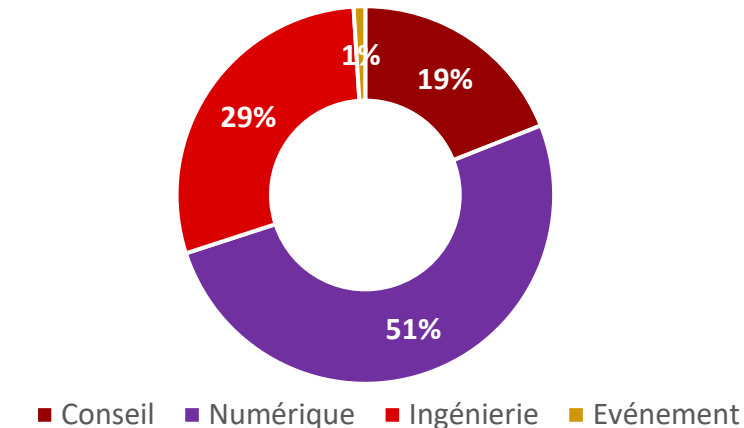
### Répartition des entreprises de la Branche par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2017

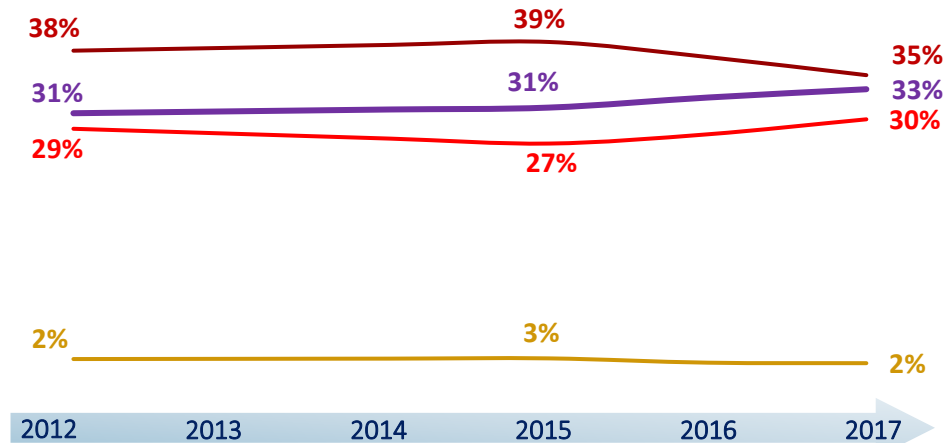


### Répartition des effectifs salariés par secteur

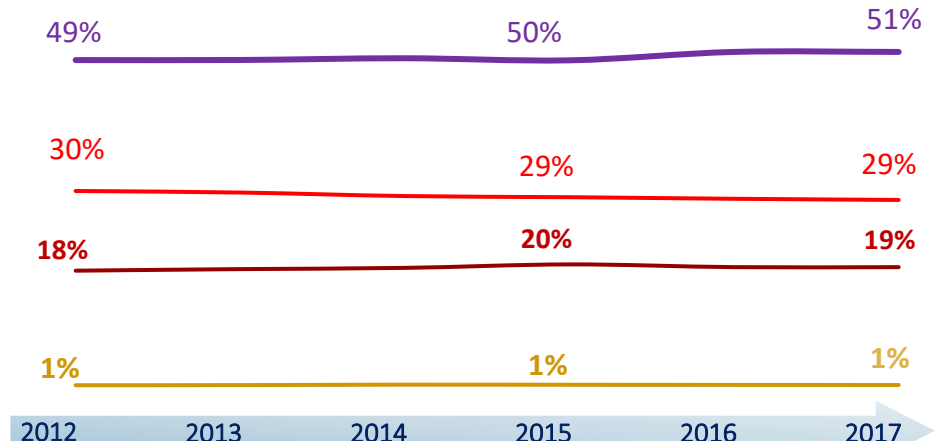
INSEE DADS, données au 31/12/2017



### Evolution de la répartition des entreprises de la Branche par secteur – Au 31/12/2017



### Evolution de la répartition des effectifs de la Branche par secteur – Au 31/12/2017





# Données démographiques et situation de l'emploi

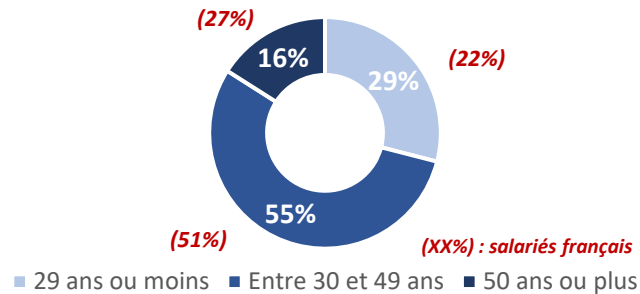
Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

# Répartition des salariés par âge, sexe et CSP

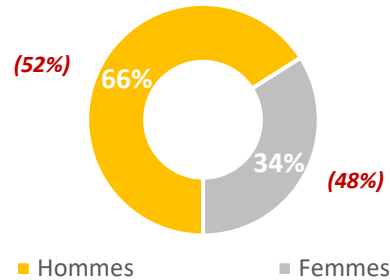
## Ce qu'il faut retenir

- La part des salariés de moins de 29 ans croît légèrement, 1 point, mais reste en retrait par rapport à 2011(31%). Elle reste néanmoins élevée au regard de l'ensemble de l'emploi salarié (29% contre 20%).
- L'ensemble de la branche héberge une proportion de population masculine stable, à 66% des effectifs, très au-dessus de l'ensemble de l'emploi salarié.
- Les cadres représentent 66% des salariés, soit un taux très élevé au regard de l'emploi salarié global et qui croît encore cette année de 3 points, et 9 points depuis 2011.

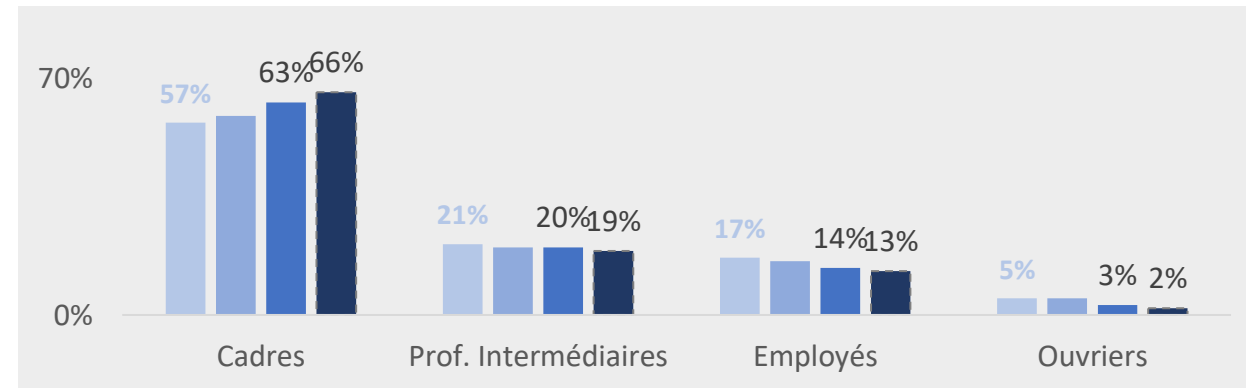
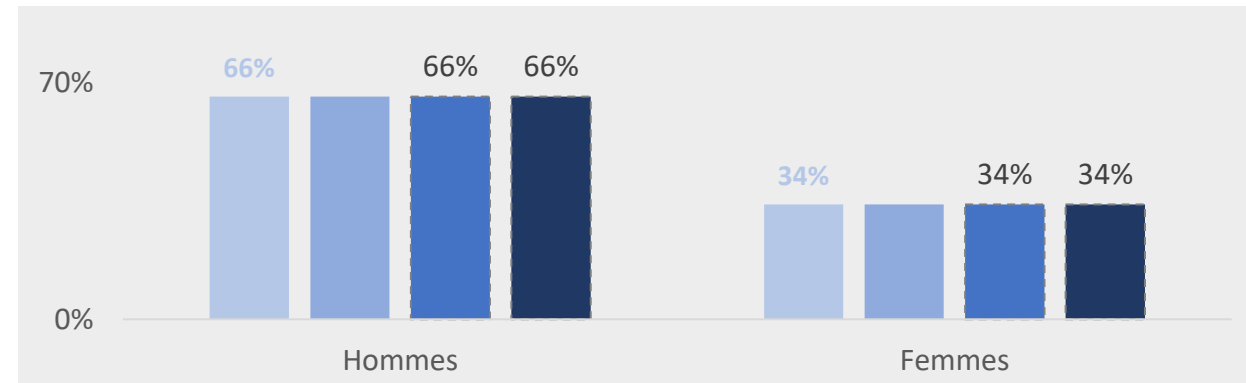
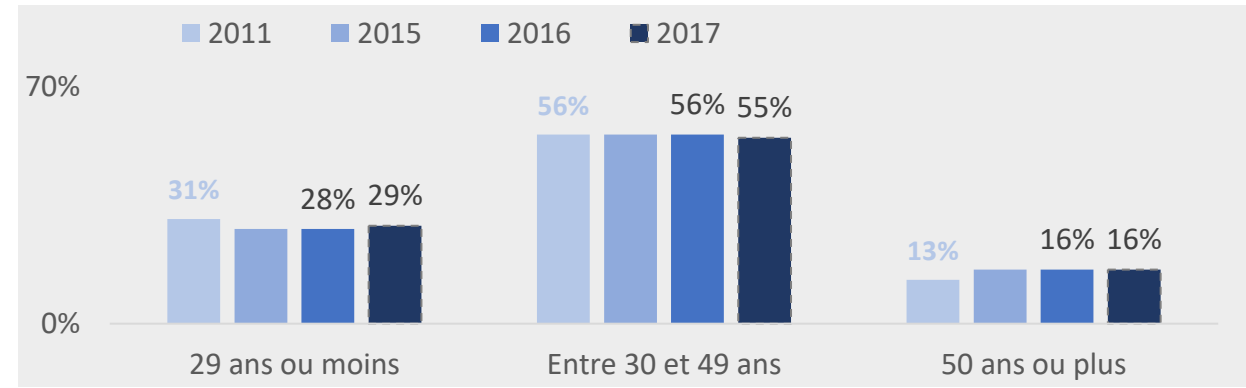
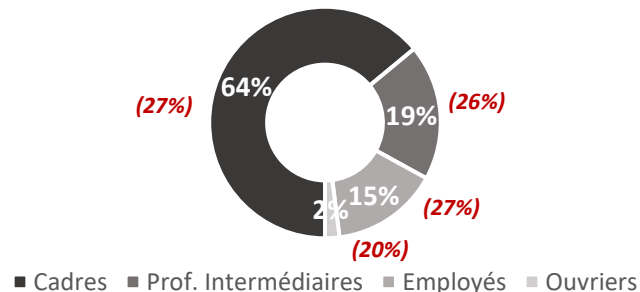
**Répartition par âge**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017



**Répartition par sexe**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017



**Répartition par CSP**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017

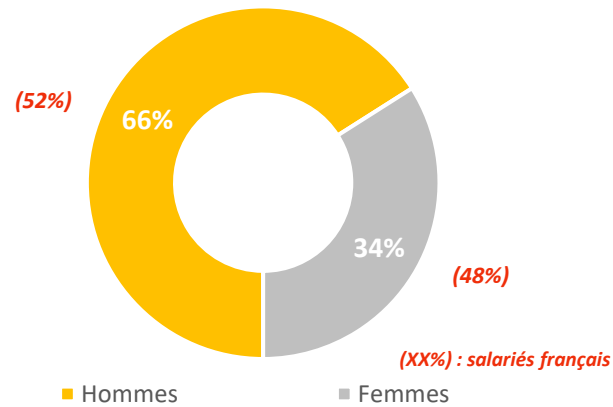


# Répartition des salariés par sexe, selon le secteur

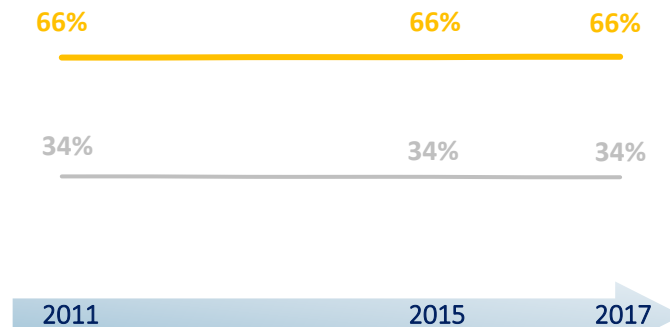
## Ce qu'il faut retenir

- Le rapport homme / femme reste stable avec 66% d'hommes.
- Les secteurs de l'ingénierie et du numérique comptent les ratios de population masculine les plus élevés, respectivement 70% et 73%, stable depuis l'an dernier.
- Dans le conseil, la part des femmes reste inférieure à celle des hommes avec 49%, en hausse d'un point.
- Seul le secteur de l'évènement est composé majoritairement de femmes avec 54% en 2017 mais là aussi, la part des femmes régresse (56% en 2011).

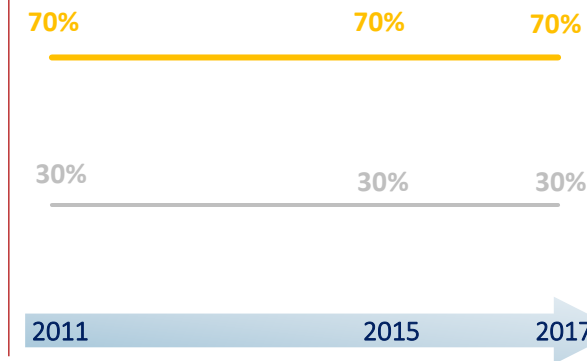
**Répartition par sexe**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017



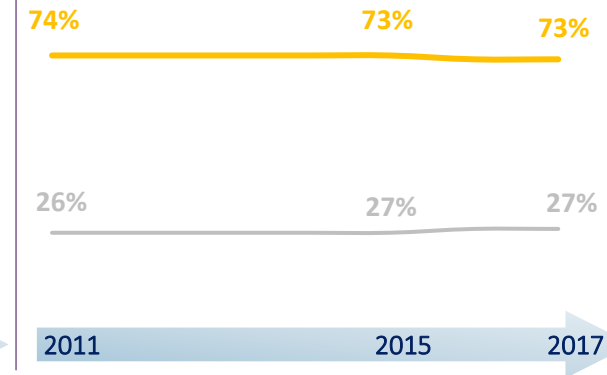
**Evolution de la répartition par sexe – Au 31/12/2017**



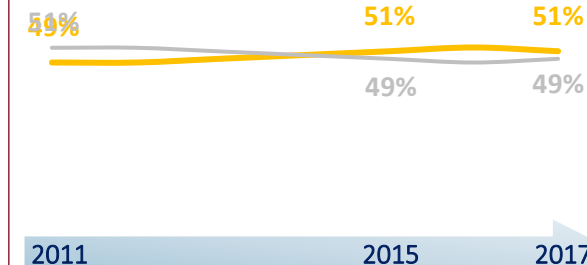
## Ingénierie



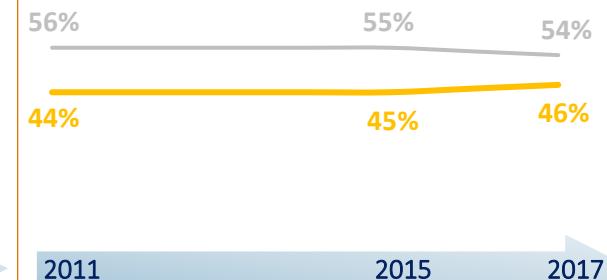
## Numérique



## Conseil



## Evènement





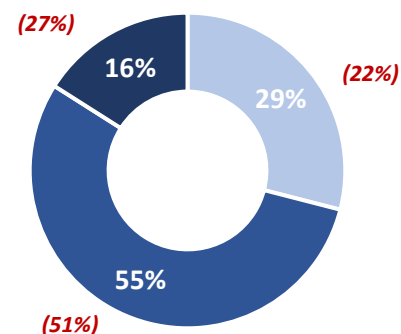
# Répartition des salariés féminins et masculins, selon leur âge et CSP BVA

## Ce qu'il faut retenir

- La répartition des femmes/hommes par tranche d'âge montre qu'il n'y a pas de déséquilibre au sein des catégories d'âge.
- 69% des hommes sont cadres, contre 54% des femmes. Les femmes sont notamment plus nombreuses dans les postes d'employés 26% contre 8% chez les hommes.
- A noter qu'au global, la part des cadres (et professions intermédiaires supérieures) augmente sensiblement, avec 64% en 2017 contre 59% en 2015

### Répartition par âge

INSEE DADS, données au 31/12/2017

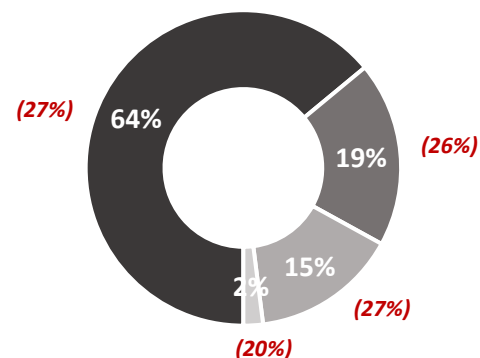


■ 29 ans ou moins ■ Entre 30 et 49 ans ■ 50 ans ou plus

	29 ans ou moins	entre 30 et 49 ans	50 ans et plus
Hommes	28%	56%	16%
Femmes	29%	54%	17%

### Répartition par CSP

INSEE DADS, données au 31/12/2017



■ Cadres ■ Prof. Intermédiaires ■ Employés ■ Ouvriers

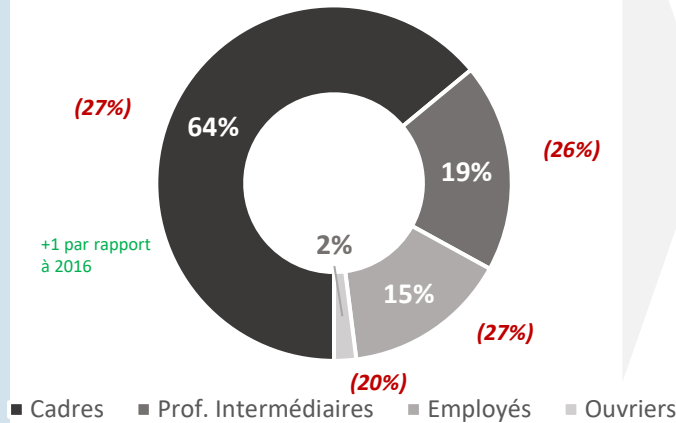
	Ouvriers	Employés	Prof intermédiaires	Cadres
Hommes	3%	8%	20%	69%
Femmes	2%	26%	18%	54%

# Répartition ETAM / IC selon le sexe et le secteur

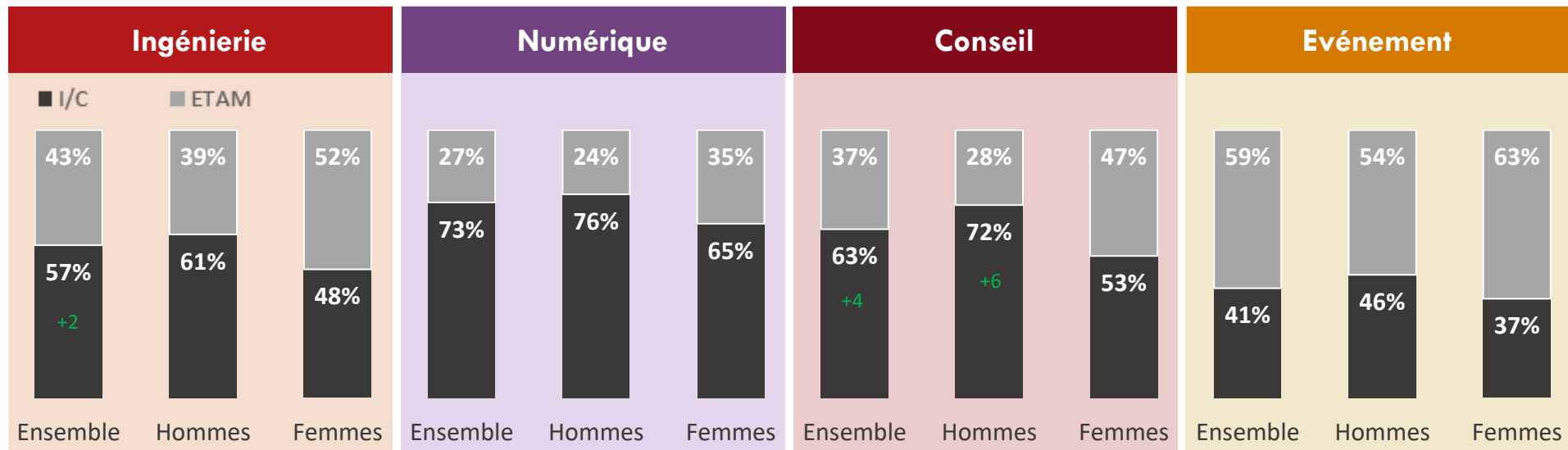
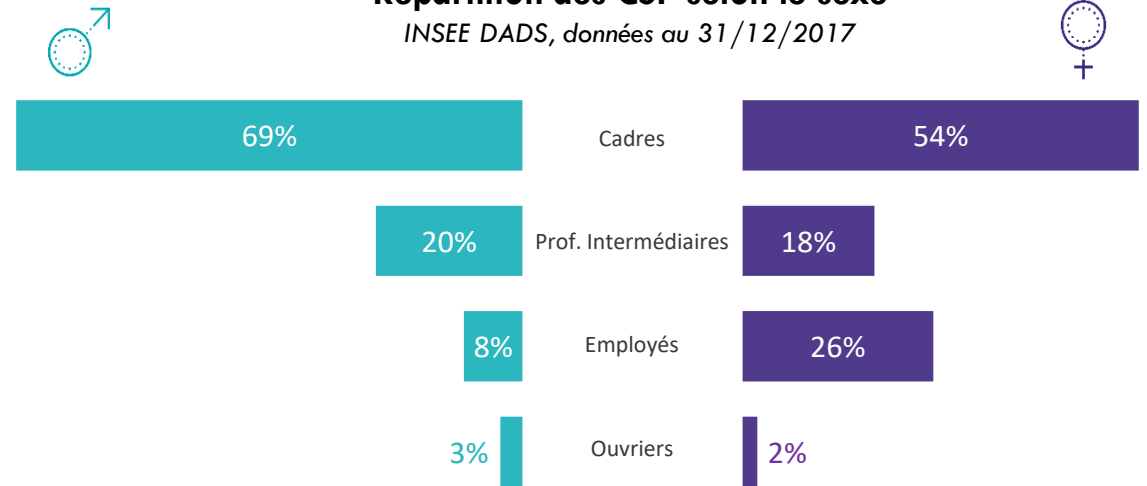
## Ce qu'il faut retenir

- Dans tous les secteurs, les femmes sont moins souvent cadres et plus souvent ETAM que les hommes.
- Seul le secteur de l'évènement n'est pas constitué majoritairement de cadres.
- Le secteur du numérique est celui qui compte la plus forte proportion de cadres, 73%, mais cette proportion évolue cependant à la hausse dans deux autres secteurs: l'ingénierie (+2 points) et le conseil (+4 points)

**Répartition par CSP**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017



**Répartition des CSP selon le sexe**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017





# Rémunérations

Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

# Salaire moyen et évolution salariale selon les profils

## Ce qu'il faut retenir

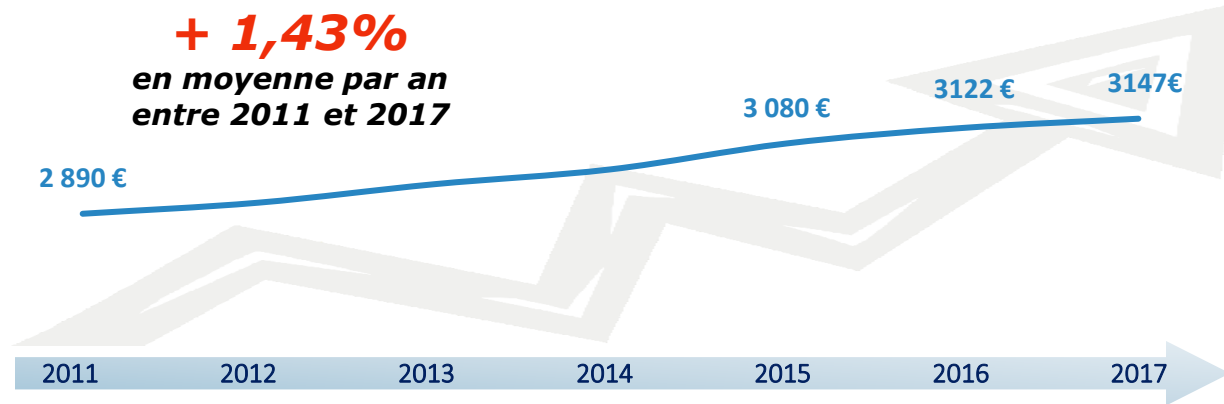
**Salaire mensuel net moyen d'un ETP**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017

**3 147 €**

Soit un peu moins d'1%  
d'augmentation entre 2016 et 2017

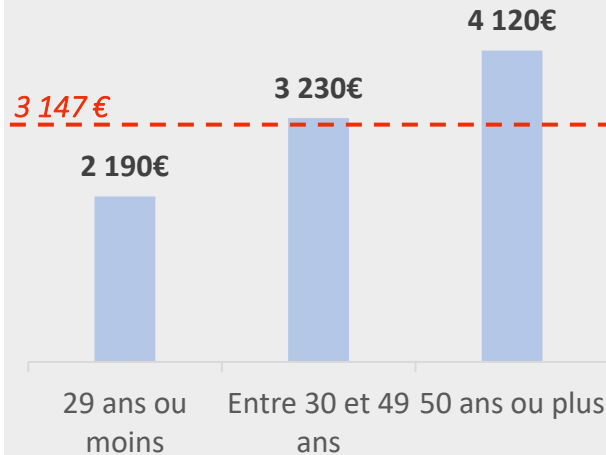
Evolution du salaire mensuel net moyen d'un ETP – Au 31/12/2017

**+ 1,43%**  
en moyenne par an  
entre 2011 et 2017

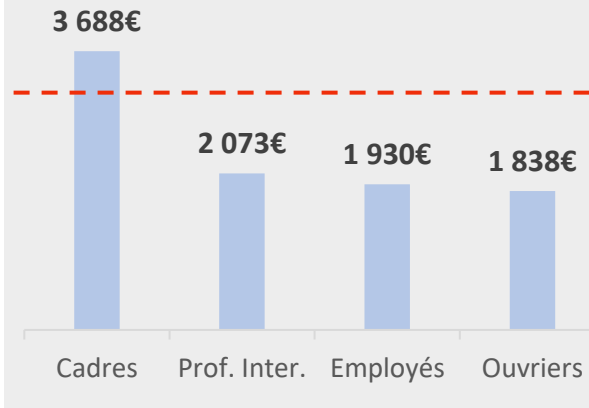


- 3 147 €, montant moyen du salaire mensuel net des salariés (en ETP) de la Branche toutes populations confondues.

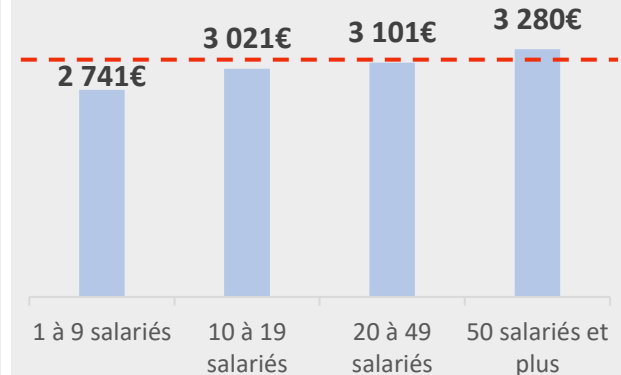
**Salaire mensuel net moyen d'un ETP par âge**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017



**Salaire mensuel net moyen d'un ETP par CSP**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017



**Salaire mensuel net moyen d'un ETP par taille d'entreprise**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017



- L'évolution salariale s'est établie à 1,43% en moyenne entre 2011 et 2017, soit légèrement supérieure à la croissance et à l'inflation au niveau national.

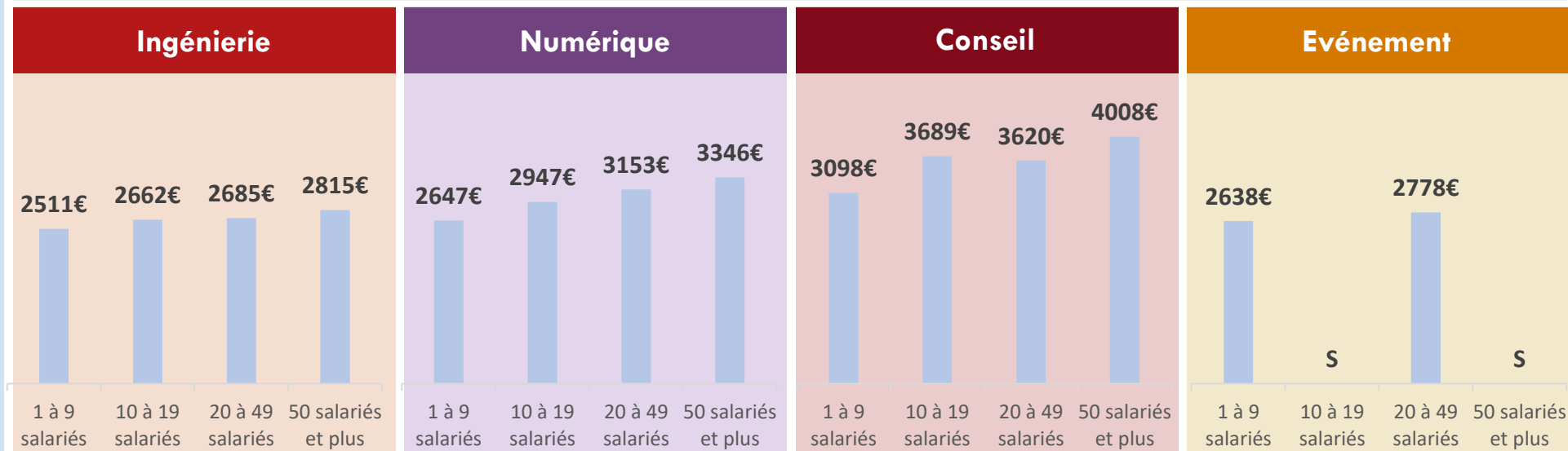
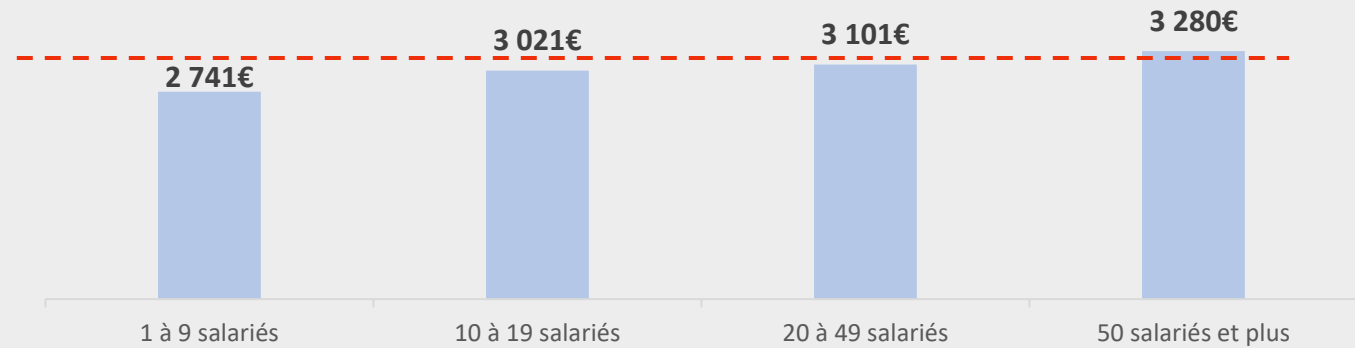
# Salaire moyen par secteurs selon la taille de l'entreprise

## Ce qu'il faut retenir

- Selon les secteurs, l'impact de la taille d'entreprise sur les salaires est plus ou moins significatifs :
  - Importants dans le conseil, avec un écart de 910 euros entre les structures de plus de 50 salariés
  - Moyens dans le numérique avec 700 euros d'écart
  - Plus faible dans l'ingénierie avec 300 €
  - Très faible dans l'évènement avec 150 € entre les 1 à 9 salariés et 20 à 49 salariés

## Salaire mensuel net moyen d'un ETP par taille d'entreprise

INSEE DADS, données au 31/12/2017



# Zoom sur les salaires par secteurs : Numérique

## Ce qu'il faut retenir

- L'évolution des salaires entre 2016 et 2017 dans le numérique varie de 2% chez les cadres, 1% pour les professions intermédiaires, 2% concernant les employés et marque une baisse de 4% chez les ouvriers.
- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont les plus élevés chez les cadres, avec 10% en 2016 et 2017. En 2017, il est de 1% chez les professions intermédiaires et 6% chez les employés.

	Ensemble salaire moyen		2016		2017	
	2016	2017	H	F	H	F
<b>Cadres</b>	<b>3 639€</b>	<b>3723€</b>	3 728€	3 337€	3 816€	3 422€
Différentiel F/H% par année	-10%	-10%	-10%		-10%	
Evolutions montant 2016/2017	2%		-	-	2%	3%
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>2 075€</b>	<b>2103€</b>	2 082€	2 051€	2 108€	2 085€
Différentiel H/F% par année	-1%	-1%	-1%		-1%	
Evolutions 2016/2017	1%		-	-	1%	2%
<b>Employés</b>	<b>1 914€</b>	<b>1952€</b>	1 989€	1 845€	2 011€	1 896€
Différentiel H/F% par année	-7%	-6%	-7%		-6%	
Evolutions 2016/2017	2%		-	-	1%	3%
<b>Ouvriers</b>	<b>1 845€</b>	<b>1765€</b>	s	s	s	s
Différentiel H/F% par année	s	s	s		s	
Evolutions 2016/2017	-4%		s	s	s	s

\*Les salaires sont des salaires moyens nets calculés sur la base des nombres d'ETP, par tranche d'âge, CSP et secteur. Les données de masse salariale et ETP sont issues des DADS 2017. **En cas de secret statistique la lettre « s » est affichée.**

# Zoom sur les salaires par secteurs : Numérique

## Ce qu'il faut retenir

- L'écart de 10% entre les salaires des femmes et des hommes cadres est le résultat d'une évolution constante selon l'ancienneté. Si les femmes de moins de 26 ans ont sensiblement le même salaire que leurs homologues masculins, l'écart salarial augmente avec l'âge : il leur est défavorable de 1% entre 26 et 29 ans, de 7% de 30 à 49 ans et culmine à 19% à partir de 50 ans.
- Ce phénomène est identique chez les employés, avec des écarts qui augmentent constamment tout au long de la carrière mais ne se retrouve pas dans les professions intermédiaires

	Ensemble salaire moyen		Moins de 26 ans		De 26 à 29 ans inclus		De 30 à 49 ans inclus		50 ans et plus	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Cadres</b>	<b>3 816€</b>	<b>3 422€</b>	2 173€	2 203€	2 701€	2 682€	3 985€	3 691€	5 270€	4 269€
Écarts F/H %	<b>-10%</b>		1%		-1%		-7%		-19%	
<b>Prof. Inter.</b>	<b>2 108€</b>	<b>2 085€</b>	1 542€	1 497€	1 951€	1 939€	2 291€	2 212€	2 494€	2 422€
Écarts F/H %	<b>-1%</b>		-3%		-1%		-3%		-3%	
<b>Employés</b>	<b>2 011€</b>	<b>1 896€</b>	1 441€	1 449€	1 983€	1 865€	2 299€	2 004€	s	s
Écarts F/H %	<b>-6%</b>		1%		-6%		-13%		-	
<b>Ouvriers</b>	<b>1 845€</b>	<b>1 765€</b>	s	s	s	s	s	s	s	s
Écarts F/H %	<b>-</b>		s		s		s		s	

\*Les salaires sont des salaires moyens nets calculés sur la base des nombres d'ETP, par tranche d'âge, CSP et secteur. Les données de masse salariale et ETP sont issues des DADS 2017. **En cas de secret statistique la lettre « s » est affichée.**

# Zoom sur les salaires par secteurs : Ingénierie

## Ce qu'il faut retenir

- L'évolution des salaires entre 2016 et 2017 dans l'ingénierie varie de 1% chez les cadres, 2% pour les professions intermédiaires, 2% concernant les employés et 2% chez les ouvriers.
- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont le plus élevés chez les cadres, avec 13% en 2016 et 12% en 2017. En 2017, il est de 8% chez les professions intermédiaires, de 9% chez les employés.

	Ensemble salaire moyen		2016		2017	
	2016	2017	H	F	H	F
<b>Cadres</b>	<b>3 317€</b>	<b>3 363€</b>	3 432€	2 974€	3 473€	3 043€
Différentiel F/H% par année	-13%	-12%	-13%		-12%	
Evolutions montant 2016/2017	1%		-	-	1%	2%
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>2 124€</b>	<b>2 163€</b>	2 173€	1 985€	2 209€	2 034€
Différentiel H/F% par année	-9%	-8%	-9%		-8%	
Evolutions 2016/2017	2%		-	-	2%	2%
<b>Employés</b>	<b>1 976€</b>	<b>2 017€</b>	2 112€	1 911€	2 152€	1 950€
Différentiel H/F% par année	-10%	-9%	-10%		-9%	
Evolutions 2016/2017	2%		-	-	2%	2%
<b>Ouvriers</b>	<b>1 806€</b>	<b>1 845€</b>	1 871€	1 567€	1 901€	1 629€
Différentiel H/F% par année	-16%	-14%	-16%		-14%	
Evolutions 2016/2017	2%		-	-	2%	4%

\*Les salaires sont des salaires moyens nets calculés sur la base des nombres d'ETP, par tranche d'âge, CSE et secteur. Les données de masse salariale et ETP sont issues des DADS 2017.



# Zoom sur les salaires par secteurs : Ingénierie

## Ce qu'il faut retenir

- L'écart de 12% entre les salaires des femmes et des hommes cadres, est le résultat d'une évolution constante selon l'ancienneté. Si les femmes de moins de 26 ans ont sensiblement le même salaire que leurs homologues masculins, l'écart leur est défavorable de 1% entre 26 et 29 ans, de 8% entre 30 à 49 ans et culmine à 16% à partir de 50 ans.
- Ce phénomène est identique chez les employés et, contrairement à ce qui est observé dans le numérique, ce phénomène se retrouve aussi chez les professions intermédiaires et plus encore chez les ouvriers avec 24% à partir de 50 ans.

	Ensemble salaire moyen		Moins de 26 ans		De 26 à 29 ans inclus		De 30 à 49 ans inclus		50 ans et plus	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Cadres</b>	3 473€	3 043€	2 065€	2 108€	2 480€	2 466€	3 557€	3 269€	4 673€	3 944€
Écarts F/H %	-12%		2%		-1%		-8%		-16%	
<b>Prof. Inter.</b>	2 209€	2 034€	1 629€	1 570€	1 977€	1 850€	2 345€	2 125€	2 660€	2 325€
Écarts F/H %	-8%		-4%		-6%		-9%		-13%	
<b>Employés</b>	2 152€	1 950€	1 468€	1 468€	2 014€	1 842€	2 406€	2 019€	2 533€	2 080€
Écarts F/H %	-9%		0%		-9%		-16%		-18%	
<b>Ouvriers</b>	1 901€	1 629€	1 408€	1 333€	1 760€	1 606€	2 018€	1 727€	2 166€	1 644€
Écarts F/H %	-14%		-5%		-9%		-14%		-24%	

\*Les salaires sont des salaires moyens nets calculés sur la base des nombres d'ETP, par tranche d'âge, CSP et secteur. Les données de masse salariale et ETP sont issues des DADS 2017.

# Zoom sur les salaires par secteurs : Conseil

## Ce qu'il faut retenir

- L'évolution des salaires entre 2016 et 2017 dans le Conseil et les études varie de 2% chez les cadres, 2% pour les professions intermédiaires et 6% concernant les employés
- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont les plus élevés chez les cadres, avec 23% en 2016 et 2017. En 2017, l'écart est de 6% chez les professions intermédiaires, de 20% chez les employés.
- Les salaires moyens des employés sont ceux qui ont le plus augmenté entre 2015 et 2016, chez les hommes +10% et chez les femmes +4%

	Ensemble salaire moyen		2016		2017	
	2016	2017	H	F	H	F
<b>Cadres</b>	<b>4 363€</b>	<b>4460€</b>	4 834€	3 715€	4 941€	3 794€
Différentiel F/H% par année	-23%	-23%	-23%		-23%	
Evolutions montant 2016/2017	2%		-	-	2%	2%
<b>Professions intermédiaires</b>	<b>2 190€</b>	<b>2 243€</b>	2 253€	2 136€	2 324€	2 173€
Différentiel H/F% par année	-5%	-6%	-5%		-6%	
Evolutions montant 2016/2017	2%		-	-	3%	2%
<b>Employés</b>	<b>1 940€</b>	<b>2 054€</b>	2 153€	1 844€	2 377€	1 901€
Différentiel H/F% par année	-14%	-20%	-14%		-20%	
Evolutions montant 2016/2017	6%		-	-	10%	4%
<b>Ouvriers</b>	S	S	S	S	S	S
Différentiel H/F% par année	S		S		S	
Evolutions montant 2016/2017	S	S	-	-	S	S

\*Les salaires sont des salaires moyens nets calculés sur la base des nombres d'ETP, par tranche d'âge, CSE et secteur. Les données de masse salariale et ETP sont issues des DADS 2017. **En cas de secret statistique la lettre « S » est affichée.**

# Zoom sur les salaires par secteurs : Conseil

## Ce qu'il faut retenir

- Chez les cadres, l'écart de 23% entre les salaires des femmes et des hommes est le résultat d'une évolution constante selon l'ancienneté. Si les femmes de moins de 26 ans ont sensiblement le même salaire que leurs homologues masculins, l'écart leur est défavorable de 6% entre 26 et 29 ans, de 23% entre 30 et 49 ans et culmine à 29% à partir de 50 ans.
- Ce phénomène est identique chez les employés et les professions intermédiaires, avec cependant moins d'intensité.

	Ensemble salaire moyen		Moins de 26 ans		De 26 à 29 ans inclus		De 30 à 49 ans inclus		50 ans et plus	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Cadres</b>	4 941€	3 794€	2 312€	2 328€	3 083€	2 909€	5 349€	4 116€	6 613€	4 703€
Écarts F/H %	-23%		1%		-6%		-23%		-29%	
<b>Prof. Inter.</b>	2 324€	2 173€	1 553€	1 562€	2 104€	1 979€	2 514€	2 306€	2 650€	2 399€
Écarts F/H %	-6%		1%		-6%		-8%		-9%	
<b>Employés</b>	2 377€	1 901€	1 428€	1 438€	1 994€	1 856€	2 840€	2 020€	2 575€	1 977€
Écarts F/H %	-20%		1%		-7%		-29%		-23%	
<b>Ouvriers</b>	S	S	S	S	S	S	S	S	S	S
Écarts F/H %	S		S		S		S		S	

\*Les salaires sont des salaires moyens nets calculés sur la base des nombres d'ETP, par tranche d'âge, CSP et secteur. Les données de masse salariale et ETP sont issues des DADS 2017. **En cas de secret statistique la lettre « S » est affichée.**

# Zoom sur les salaires par secteurs : Evènement

## Ce qu'il faut retenir

- L'évolution des salaires entre 2016 et 2017 dans les métiers de l'évènement varie de 3% chez les cadres, de 3% pour les professions intermédiaires et de 3% concernant les employés.
- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont les plus élevés chez les cadres, avec 17% en 2016 et 16% en 2017. En 2017, l'écart est de 1% chez les professions intermédiaires et de 8% chez les employés.
- Les salaires moyens des employés sont ceux qui ont le plus augmenté entre 2016 et 2017, avec 3%.

	Ensemble salaire moyen		2016		2017	
	2016	2017	H	F	H	F
<b>Cadres</b>	3 845€	3 945€	4 244€	3 514€	4 323€	3 627€
Différentiel F/H% par année	-17%	-16%	-17%		-16%	
Evolutions montant 2016/2017	3%		-	-	2%	3%
<b>Professions intermédiaires</b>	2 332€	2 396€	2 359€	2 309€	2 415€	2 380€
Différentiel H/F% par année	-2%	-1%	-2%		-1%	
Evolutions montant 2016/2017	3%		-	-		
<b>Employés</b>	2 023€	2 082€	2 139€	1 976€	2 202€	2 030€
Différentiel H/F% par année	-8%	-8%	-8%		-8%	
Evolutions montant 2016/2017	3%		-	-		
<b>Ouvriers</b>	\$	\$	\$	\$	\$	\$
Différentiel H/F% par année	\$	\$	\$		\$	
Evolutions montant 2016/2017	\$	\$	\$	\$	\$	\$

\*Les salaires sont des salaires moyens nets calculés sur la base des nombres d'ETP, par tranche d'âge, CSP et secteur. Les données de masse salariale et ETP sont issues des DADS 2017. **En cas de secret statistique la lettre « s » est affichée.**

# Zoom sur les salaires par secteurs : Evènement

## Ce qu'il faut retenir

- L'écart salarial global est de 16% chez les cadres entre les salaires des femmes et des hommes.
- L'écart est en revanche sensiblement plus faible parmi les professions intermédiaires (1%) et les employés (8%).

	Ensemble salaire moyen		Moins de 26 ans		De 26 à 29 ans inclus		De 30 à 49 ans inclus		50 ans et plus	
	H	F	H	F	H	F	H	F	H	F
<b>Cadres</b>	4 323€	3 627€	s	s	s	s	s	s	s	s
Écart F/H %	-16%		s		s		s		s	
<b>Prof. Inter.</b>	2 415€	2 380€	1 598€	1 610€	2 149€	2 059€	2 525€	2 650€	s	s
Écart F/H %	-1%		1%		-4%		5%		s	
<b>Employés</b>	2 202€	2 030€	s	s	s	s	s	s	s	s
Écart F/H %	-8%		s		s		s		s	
<b>Ouvriers</b>	s	s	s	s	s	s	s	s	s	s
Écart F/H %	s		s		s		s		s	

\*Les salaires sont des salaires moyens nets calculés sur la base des nombres d'ETP, par tranche d'âge, CSP et secteur. Les données de masse salariale et ETP sont issues des DADS 2017. **En cas de secret statistique la lettre « s » est affichée.**

# Zoom sur les écarts de salaires femmes/hommes – Moins de 26 ans

## Ce qu'il faut retenir

- L'écart de salaire hommes/femmes chez les moins de 26 ans est de 2,2%, avec 0,2% chez les cadres et 4% chez les non cadres.
- La tendance est plutôt à la résorption, avec une diminution de l'écart constante depuis 5 ans.

**Ecart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen (par ETP) – Moins de 26 ans**  
INSEE DADS, données au 31/12/2017

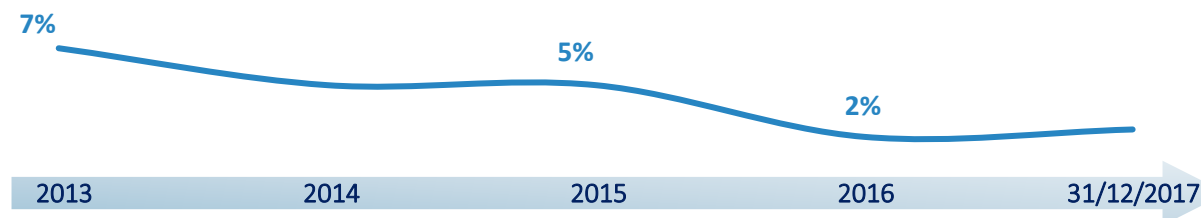
**-2,6%** +0,4

**Ecart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen (par ETP) par CSP – Moins de 26 ans**

INSEE DADS, données au 31/12/2017



**Evolution de l'écart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen (par ETP) – Moins de 26 ans - Au 31/12/2017**



# Répartition des contrats de travail et zoom sur les CDD

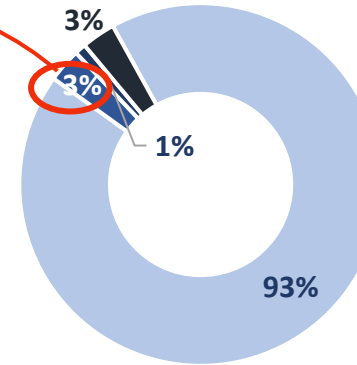
## Ce qu'il faut retenir

- 93% des contrats en cours sont des CDI.
- La part des CDD représente de 3% comme l'an dernier
- Les CDD, avec 3%, sont surreprésentés chez les moins de 25 ans avec 10% (avant de chuter de 6 points), les femmes avec 4%, et sur des postes d'employés (8%) et ouvriers (8%).

## Répartition des contrats de travail

INSEE DADS, données au 31/12/2017

Ingénierie : 3%  
 Numérique : 2%  
 Conseil : 6%  
 Événement : 7%

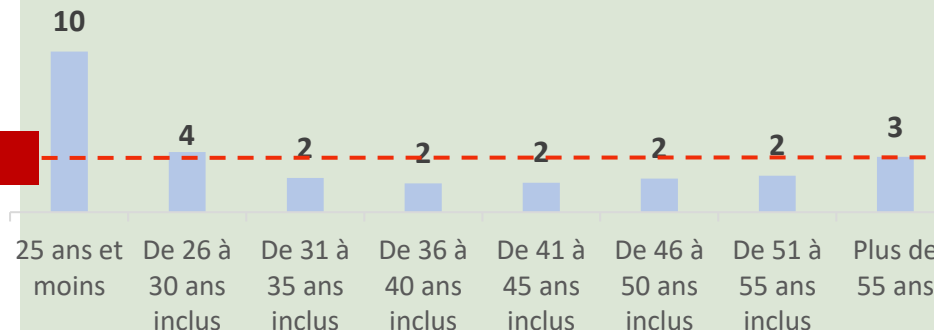


- CDI
- CDD
- Contrat d'apprentissage
- Autres contrats

## Zoom sur les CDD

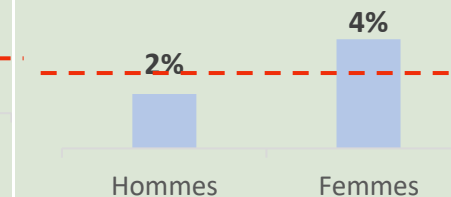
### Taux de CDD par âge

INSEE DADS, données au 31/12/2017



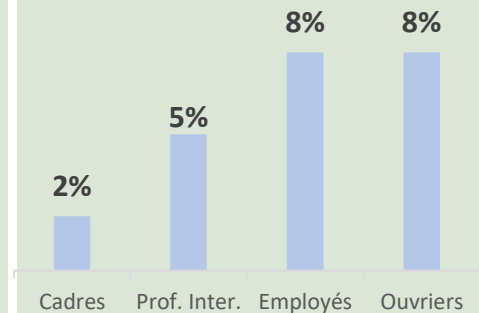
### Taux de CDD par sexe

INSEE DADS, données au 31/12/2016



### Taux de CDD par CSP

INSEE DADS, données au 31/12/2016



3%

# Quotités de travail et zoom sur les temps partiels

## Ce qu'il faut retenir

- 94% des contrats en cours sont des temps pleins.
- Les temps partiels concernent plus souvent :
  - les femmes 13%,
  - les personnels au-delà de 40 ans avec une croissance continue de 36 ans à 55 ans et plus pour culminer à 16%,
  - les employés 14%.

Remarque INSEE sur les données 2016 : condition d'emploi

Avant 2016 : la variable était en grande partie déterminée statistiquement à partir du nombre d'heures journalier.

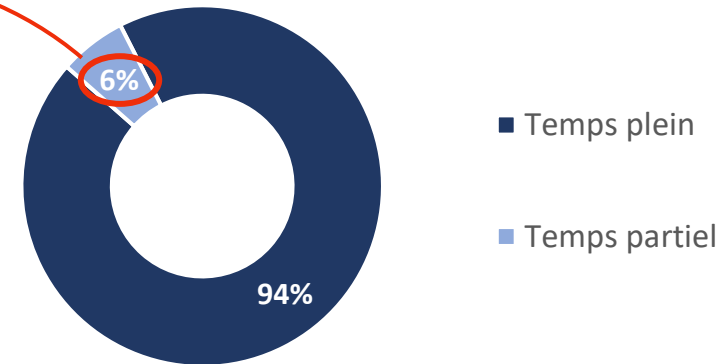
A partir de 2016 : la variable est construite à partir de 3 variables déclarées (indicatrice de travail à domicile, unité de mesure du temps de travail, variable indiquant temps partiel ou complet), auquel on ajoute un traitement particulier dans les cas de successions de périodes irrégulières (intérimaires et postes non CDI de certaines activités).

Dans ce contexte, certaines modalités disparaissent (faible temps partiels, conditions d'emploi mixtes pour le secteur privé) et d'autres apparaissent (forfait jour, intermittent).

Impact : la méthode de construction des modalités de cette variable étant différente, cette variable n'est plus directement comparable à celle des validités précédentes.

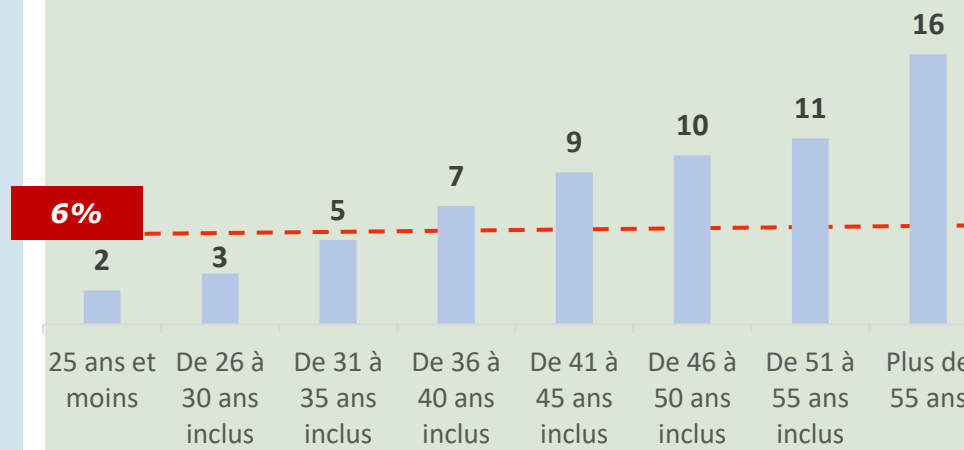
**Quotité de travail**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016

Ingénierie : 6%  
Numérique : 4%  
Conseil : 11%  
Événement : 9%

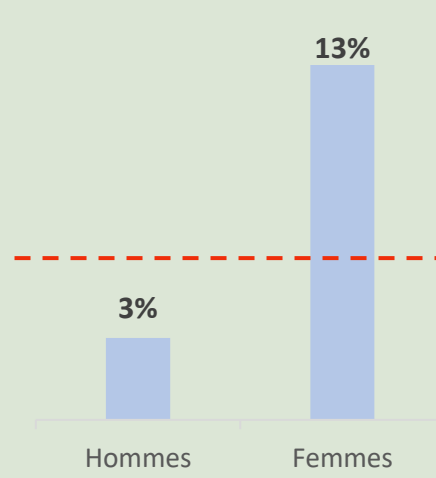


## Zoom sur les temps partiels

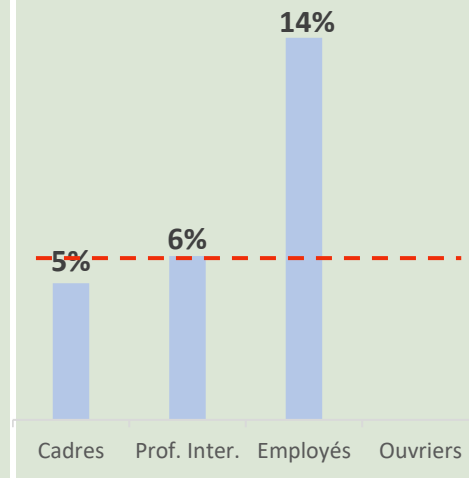
**Temps partiels par âge**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016



**Temps partiels par sexe**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016



**Temps partiels par CSP**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016







# Formation professionnelle

Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

# Panorama des engagements et évolution des volumes d'actions

## Ce qu'il faut retenir

- Le nombre de stagiaires pris en charge sur la période 2019 est en diminution de 14%
- Les volumes financiers engagés ont très fortement décliné, de 37%.
- Seuls les plans d'accompagnement de TPE PME ont augmenté en volume mais pour une somme d'engagements en baisse de 21%
- Les Actions Collectives Nationales (ACN) après avoir bénéficié d'une croissance sensible de 33% du nombre de stagiaire en 2018 se stabilisent en légère baisse (-6%).
- Les dispositifs liés au chômage partiel, après une baisse de 70% en 2018 se réduisent encore de 56%.
- Au final le nombre de stagiaires à baisse de 14% et les engagements de 37%

## De 2018 à 2019

**-14% de stagiaires et de prise en charge dans les principaux dispositifs**

Principaux dispositifs	Nombre de stagiaires (évolution 2017-2018)	Nombre d'heures	Engagement (k€) (évolution 2017-2018)
dont Contrats de professionnalisation	16 438 (-11%)	10 971 170	<b>118 101 (-35%)</b>
dont Contrats d'apprentissage	470	393 321	<b>6 286</b>
dont Actions collectives nationales	34 531 (-6%)	703 457	<b>36 147 (-5%)</b>
Dont plan d'accompagnement de TPE PME	4 158 (10%)	118 615	<b>3 827 (-21%)</b>
dont formation chômage partiel	47 (-56%)	1 234	<b>89 (-27%)</b>
dont VAE	144 (-8%)	3 776	<b>252 (-1%)</b>
dont POE individuelles	7 035 (-4%)	2 520 169	<b>27 695 (-17%)</b>
dont POE collectives	1 995 (1%)	777 662	<b>12 853 (-3%)</b>
dont autres actions plan de formation	61 393 (-7%)	1 121 247	<b>38 999 (-18%)</b>
dont autres dispositifs	29 960 (-36%)	5 149 902	<b>54 299 (-65%)</b>
<b>TOTAL</b>	<b>156 171 (-14%)</b>	<b>21 760 552</b>	<b>298 549 (-37%)</b>



# Contrats courts

Pas de mise à jour, données de 2016

Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

## Ce qu'il faut retenir

- L'emploi salarié dans la Branche a progressé presque 6 fois plus vite qu'au niveau national.
- En revanche l'embauche en contrat court a évolué à un taux moins soutenu dans la Branche qu'au niveau national : 45% contre 49% au niveau national.
- Aucun des secteurs de la Branche n'a eu une évolution des contrats courts supérieure à l'ensemble des secteurs.

## Evolution de l'emploi en contrats courts par secteur

DPAE – AcoSS – Calculs Unédic

### Tous secteurs confondus :

De 2009 à 2016, l'embauche en CDD court a progressé de **49%** et l'emploi salarié de **3%**

### Dans la Branche :

De 2009 à 2016, l'embauche en CDD court a progressé de **45%** et l'emploi salarié de **17%**

Ingénierie	Numérique	Conseil	Evénement
CDD courts : - 3%	CDD courts : + 23%	CDD courts : + 45%	CDD courts : + 49%
Emploi salarié : + 22%	Emploi salarié : + 24%	Emploi salarié : + 22%	Emploi salarié : - 13%

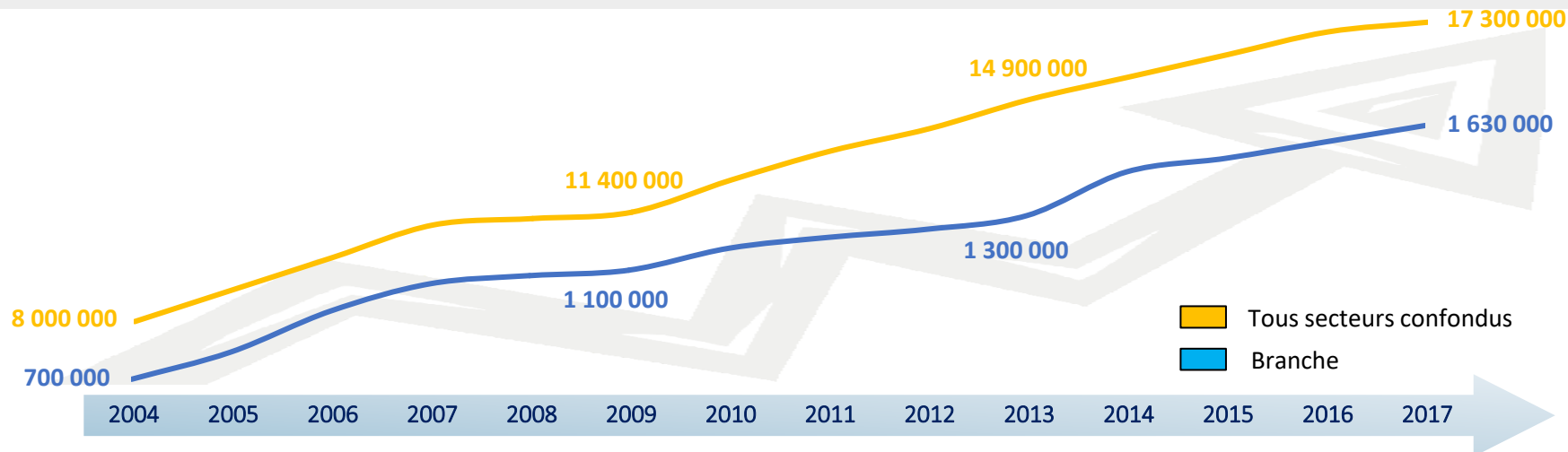
## Ce qu'il faut retenir

- L'embauche en contrat court a progressé (de 2009 à 2016) à un taux moins soutenu dans la Branche qu'au niveau national : 45% contre 49% au niveau national.

- Le secteur du Conseil représente 73% des embauches en contrats courts, pour 20% de l'emploi salarié du secteur.

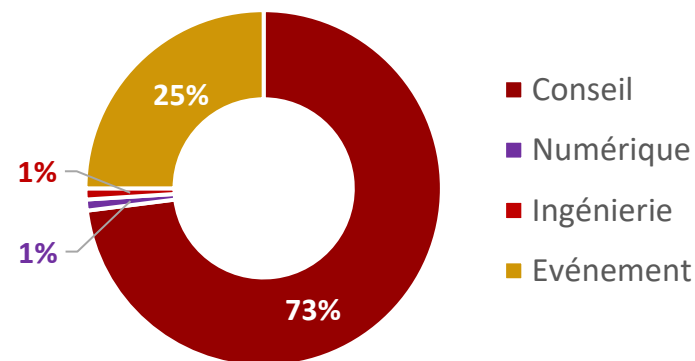
## Embauche en CDD courts dans la Branche

DPAE – AcoSS – Calculs Unédic



## Part des différents secteurs dans l'embauche de contrats courts

DPAE – AcoSS – Calculs Unédic



## Ce qu'il faut retenir

- La Branche est utilisatrice de contrats courts dans une proportion plus importante que son poids en termes de salariés.
- Les contrats courts sont plus particulièrement présents dans les secteurs du Conseil et de l'Événement.
- Les secteurs de l'Ingénierie et de du Numérique sont très peu utilisateurs de contrats courts.

## Embauche en CDD courts dans la Branche

DPAE – AcoSS – Calculs Unédic

### Dans la Branche :

Le nombre de contrats courts en 2016 était de **1 509 800** pour **17 000 000** au niveau national

*On compte 1,7 embauches en contrat court dans la Branche par an et par salarié, contre 2 tous secteurs d'activité confondus en France*

Ingénierie	Numérique	Conseil	Événement
<b>0,4</b> embauches en contrat court par an et par salarié	<b>0,2</b> embauches en contrat court par an et par salarié	<b>4,7</b> embauches en contrat court par an et par salarié	<b>4,6</b> embauches en contrat court par an et par salarié
On compte en 2016 19 800 embauches en CDD courts pour 357 600 salariés	On compte en 2016 11 800 embauches en CDD courts pour 449 700 salariés	On compte en 2016 1 132 800 embauches en CDD courts pour 279 300 salariés	On compte en 2016 394 400 embauches en CDD courts pour 148 100 salariés

## Ce qu'il faut retenir

- Dans la Branche, les salariés en contrats courts sont davantage installés dans une relation suivie avec l'employeur, notamment dans le secteur du Conseil.
- Les contrats courts durent, dans la Branche, comme au niveau national, 5 jours ou moins dans 69% des cas.
- La plus forte concentration de contrats courts de moins de 6 jours se retrouve dans le secteur de l'Événement.

### Permanence de la relation et durée des CCD courts

*DPAE – AcoSS – Calculs Unédic*

#### Tous secteurs confondus :

**Pour 100 salariés en fin d'année**, on compte **3,8 salariés installés** dans une relation de travail suivie avec l'employeur (c'est-à-dire qu'ils ont été embauchés sur au moins 4 contrats (hors intérim), dont une majorité de courte durée, sur une période de plus de 6 mois)

#### Dans la Branche :

**Pour 100 salariés en fin d'année**, on compte **5,4 salariés installés** dans une relation de travail suivie avec l'employeur

Ingénierie	Numérique	Conseil	Événement
0,4 salarié dans une relation suivie	0,1 salarié dans une relation suivie	15,8 salariés dans une relation suivie	12,7 salariés dans une relation suivie

### Durée des contrats courts

*DPAE – AcoSS – Calculs Unédic*

**69%** des contrats courts durent 5 jours ou moins (dans la Branche comme tous secteurs confondus)

Ingénierie	Numérique	Conseil	Événement
44% des contrats courts durent 5 jours ou moins	54% des contrats courts durent 5 jours ou moins	64% des contrats courts durent 5 jours ou moins	81% des contrats courts durent 5 jours ou moins



## **Annexe : évolution des sources**

Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils



# Les DADS en 2017 : avertissements méthodologiques

## Secret statistique

Il est géré au niveau « poste », « employeur », jusqu'aux éventuelles reconstitutions de cases.

Les cellules portées à « s » dans les tableaux livrés sont soumises au secret statistique.

Rappel on ne peut diffuser dans les DSN-DADS aucune case : (règles générales)

**Ne comportant moins de 5 salariés ou postes.**

**Aucun salarié (ou poste) ne doit représenter plus de 80% de la masse salariale d'une case.**

**Aucune case ne doit se rapporter à moins de 3 entreprises ou 3 établissements.**

**Aucune entreprise ou établissement ne doit représenter plus de 85% de la grandeur étudiée dans la case.**

**La validité 2017 est la première validité mobilisant essentiellement les Déclarations Sociales Nominatives (DSN) sur le champ privé.**

Cette nouvelle source de données remplace progressivement la plupart des déclarations sociales, et notamment les déclarations annuelles de données sociales (DADS), dans le cadre de la simplification des démarches administratives des entreprises (loi Warsmann du 22 mars 2012).

Les données utilisées pour la validité 2017 sont donc issues pour partie de DSN (environ 75 % des entreprises) et pour partie de DADS (25 % des entreprises), alors que celles de la validité 2016 sont produites à partir des seules DADS.

Dans ce contexte de changement progressif des sources d'informations, l'Insee a refondu ses traitements informatiques ce qui a impliqué des modifications de méthodologie et de traitements statistiques. **Ainsi, les résultats en niveau issus de cette validité ne sont pas directement comparables à ceux des validités antérieures.**

## Evaluation du volume de travail sur la base du nombre d'heures (EQTP)

**Avant 2017** : Le volume de travail était jusqu'à la validité 2016 indiqué dans le fichier par la variable ETP.

**A partir de 2017** : À partir de la validité 2017, c'est la variable EQTP qui prend cette fonction. L'EQTP offre une meilleure prise en compte des heures travaillées et de la durée d'emploi. Ils servent à la fois à la mesure de l'emploi et à celle des salaires.

Leur mode de calcul a été légèrement modifié : pour les personnes à temps complet, les équivalents temps plein étaient précédemment calculés à partir de la durée annuelle de présence dans l'entreprise. Désormais, ils sont calculés comme pour les personnes à temps partiel à partir des heures déclarées (ou des jours déclarés dans le cas des salariés au forfait)

Le repérage des petits contrats est de meilleure qualité et cela permet également d'être en accord avec les variables mobilisées dans les publications telles que l'Insee Première sur les salaires du secteur privé ou l'Insee Référence Emploi Chômage Revenu du travail.

**Impact** : Amélioration de la qualité globale et harmonisation de la variable entre les différentes publications.

## Condition d'emploi

**Avant 2017** : La variable CPFDA a été profondément modifiée pour la validité 2016. Elle était construite à partir de 3 variables déclarées (indicatrice de travail à domicile, unité de mesure du temps de travail, variable indiquant temps partiel ou complet), auquel on ajoute un traitement particulier dans les cas de successions de périodes irrégulières (intérimaires et postes non CDI de certaines activités).

Dans ce contexte, certaines modalités disparaissaient (faible temps partiels, conditions d'emploi mixtes pour le secteur privé) et d'autres apparaissent (forfait jour, intermittent).

**A partir de 2017** : Le changement de chaîne applicative a amené un certain nombre de modifications méthodologiques sur le traitement de la variable CPFDA.

La nouvelle définition de cette variable doit permettre une interprétation plus simple des temps complets et temps partiels. Elle repose désormais exclusivement sur la variable déclarée de temps de travail. Le nombre de modalités est quant à lui réduit (Temps complet, Temps partiel, Non concerné et Chômage)

**Impact** : la variable condition d'emploi (CPFDA) ayant été simplifiée : les modalités sont différentes de celle des validités antérieures, et la variable n'est plus directement comparable à celle des validités précédentes.

## QUELQUES POINTS DE VIGILANCE:

### Localisation géographique :

Concernant la localisation géographique, plus la localisation est fine, plus la qualité des données est fragile. En pratique, les producteurs s'engagent à valider le fichier de diffusion jusqu'au niveau de la zone d'emploi, en particulier concernant la cohérence temporelle N-1 / N. Les utilisateurs sont invités à faire preuve de discernement pour les utilisations au niveau communal, en vérifiant la vraisemblance des résultats.

### Variable IND 31/12 :

Pour la validité 2017, la variable IND\_3112 doit être utilisée avec précaution. Il est conseillé de réaliser le regroupement des modalités 1 et 2 (présence lors de la dernière semaine de l'année) pour vérifier la présence en fin d'année, en particulier dans des comparaisons temporelles. En effet, la déclaration mensuelle des contrats en DSN a pu entraîner un meilleur découpage temporel des postes, en particulier pour les contrats courts, et donc un effet jour plus important sur le 31 décembre.

### Décalage de paie :

Les données DSN ne nécessitent plus de traitement particulier des décalages de paie. Les cas de décalages de paie subsistent donc uniquement en DADS. Ils demeurent marginaux pour la validité 2017.