

# Rapport de Branche 2018

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 9
- **Données démographiques et situation de l'emploi** | Page 16
- **Rémunérations** | Page 22
- **Formation professionnelle** | Page 36
- **Focus sectoriels** | Page 40
- **Annexe : évolution des sources** | Page 45



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 2016).

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).

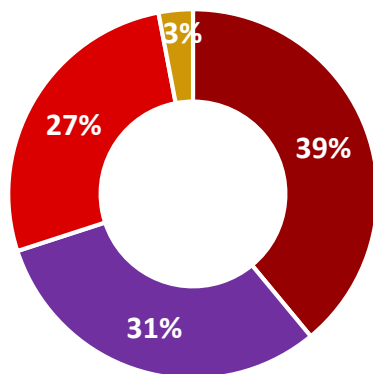
## La Branche est constituée de 5 secteurs :

- 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 ■ Événement

## 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

### Informatique

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 31/12/2016 :** 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 (**non disponible à date**), 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 31/12/2015.

**Les données Formation :** le FAFIEC nous a fourni pour l'année 2018 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.

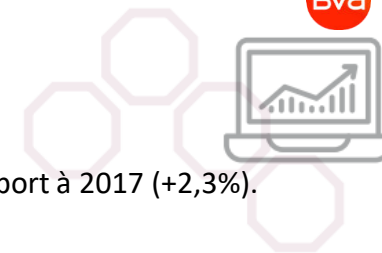




# Focus conjoncturels

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

# Focus conjoncturel \*



En 2018, l'activité de la Branche s'est inscrite **dans un climat de croissance française plus modérée**, mesurée par l'INSEE à +1,5% en 2018, en net recul par rapport à 2017 (+2,3%).

Une croissance moindre l'année dernière qui s'explique sur le plan extérieur par un environnement international affecté par les craintes concernant le Brexit, le protectionnisme outre-Atlantique et les tensions commerciales sino-américaines, en France, par **le rythme bien inférieur de l'investissement des entreprises et la faiblesse de la consommation des ménages** (recul du pouvoir d'achat, hausse des prix du pétrole et de certains produits, crise des « Gilets jaunes »). Une consommation des ménages qui devrait repartir à la hausse en 2019 sous l'effet d'une augmentation du pouvoir d'achat : prime d'activité, annulation de la hausse de la CSG sur les retraites de moins de 2 000 euros, exonération de charges sociales des heures supplémentaires, stabilité des prix du pétrole et inflation en baisse.

Sur le front de l'emploi, malgré un net ralentissement des créations d'emplois (160 300 créations nettes d'emplois dans le secteur privé en 2018, soit deux fois moins que l'année précédente), **le taux de chômage poursuit sa décrue et a atteint au quatrième trimestre 2018 son plus bas niveau en France depuis 2009** (à 8,8% au quatrième trimestre 2018)

Dans le même temps, les enquêtes de conjoncture montrent que **les difficultés de recrutement retrouvent les niveaux atteints début 2008**, au sommet du cycle précédent et affecte l'activité des entreprises contribuant à limiter les possibilités de rebond de la croissance.

Signe d'un léger ralentissement du rythme de croissance, **on comptabilisait en 2018 un peu moins de 140.000 offres d'emploi** proposées par les entreprises de la Branche (contre près de 145.000 en 2017), toujours essentiellement en Île-de-France (44% des offres) ou en région Auvergne-Rhône-Alpes (13%).

Les recrutements dans les entreprises de la Branche se font toujours majoritairement en CDI (80%) et auprès de diplômés de niveau Bac + 4 ou Bac + 5 (81%), avec toujours une place de choix pour les diplômés d'Ecoles d'ingénieurs (65%).

En termes de secteurs, **l'Ingénierie et le Numérique confirment leur spécificité en tant que secteurs de spécialistes** : leurs taux d'internalisation (part des recrutements sur un métier donné effectués par les entreprises de la Branche vs hors Branche) sont une nouvelle fois relativement élevés (respectivement 30% et 28%) comparés aux autres secteurs (16% dans l'Événement, 11% dans le Conseil) et les formations et expertises requises y sont plus poussées.

\* Données issues de l'Observatoire dynamique des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, des Etudes et Conseil et de l'Événement. L'enquête téléphonique a été réalisée entre le 11 et le 22 février 2019 **par téléphone auprès de 403 personnes exerçant des fonctions exécutives dans l'entreprise** sur la base d'un fichier INSEE complété par un fichier de données Fafiec et d'un questionnaire établi conjointement entre l'OPIEC et BVA. Un échantillon raisonné destiné à être représentatif des entreprises de la Branche (en termes de taille d'entreprise et de secteur (référence code NAF\*)) a été construit par BVA

Confirmant le ralentissement général de l'activité, **le haut niveau d'optimisme des chefs d'entreprise de la Branche observé au premier semestre 2018 s'estompe légèrement au second** : ils sont moins nombreux à se déclarer optimistes quant à la situation de leur entreprise au cours des six prochains mois (58%, - 8 pts) et, s'ils sont toujours un sur trois à estimer que leur activité sera en hausse (31%, - 1 pt vs S1 2018), plus nombreux sont ceux qui pensent qu'elle sera en baisse (9%, + 5 pts).

**Ce constat apparaît très corrélé à la taille de l'entreprise et à son secteur d'activité** : les entreprises de moins de 10 salariés, majoritaires dans la Branche, sont plus réservées que les plus grandes, alors que les entreprises du numérique sont plus positives. Les chefs d'entreprises de moins de 10 salariés sont par exemple moins nombreux à penser que l'activité de leur entreprise sera en hausse au cours des 6 prochains mois (27% vs 47% dans les PME), alors que les chefs d'entreprise du numérique sont 43% à estimer que l'activité de leur entreprise sera en hausse, contre 31% dans l'ensemble de la Branche.

Du point de vue des effectifs, une très large majorité des chefs d'entreprise de la Branche pense qu'ils vont rester stables (70%), 24% qu'ils vont augmenter (19% dans les entreprises de moins de 10 salariés, 45% dans les PME). En outre, **34% des répondants pensent effectuer des recrutements dans les six prochains mois** (27% dans les entreprises de 0 à 10 salariés).

Pour combler leurs besoins, trouver un profil adapté n'est toujours pas chose facile pour les entreprises de la Branche puisque **58% des chefs d'entreprise interrogés** (tous secteurs de la Branche confondus) **trouvent qu'il est difficile aujourd'hui de trouver les profils adaptés à leurs besoins** (60% dans l'ingénierie, 57% dans le numérique).

Signe de cette difficulté à recruter et preuve d'une volonté de fidéliser les salariés, **les répondants déclarent juger prioritaire la formation en interne et ne plus vouloir centrer leurs recrutements sur des diplômés de Bac + 5 et plus (37%)** mais se tourner également vers des formations de type Bac + 3 (20%) ou Bac + 2 (21%).





# 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 code APE/NAF (en M€)

INSEE ESANE, données au 31/12/2016

|              |                                                                           | 2015           | Total 2015 | 2016           | Total 2016 | Variation 2015/2016 |
|--------------|---------------------------------------------------------------------------|----------------|------------|----------------|------------|---------------------|
| Ingénierie   | 7112B - Ingénierie, études techniques                                     | 33 599         | 38 507     | 34 379         | 39 591     | + 2,8%              |
|              | 7120B - Analyses, essais et inspections techniques                        | 2 617          |            | 2 720          |            |                     |
|              | 7490B - Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses      | 2 291          |            | 2 492          |            |                     |
| Numérique    | 6202A - Conseil en systèmes et logiciels informatiques                    | 33 032         | 65 463     | 32 583         | 69 039     | + 5,5%              |
|              | 6201Z - Programmation informatique                                        | 7 525          |            | 8 201          |            |                     |
|              | 5829C - Édition de logiciels applicatifs                                  | 7145           |            | 7 733          |            |                     |
|              | 6203Z - Gestion d'installations informatiques                             | 5 177          |            | 7 042          |            |                     |
|              | 6311Z - Traitement de données, hébergement et activités connexes          | 4 270          |            | 4 363          |            |                     |
|              | 6202B - Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques    | 3 529          |            | 3 524          |            |                     |
|              | 5829A - Édition de logiciels système et de réseau                         | 1 492          |            | 1 674          |            |                     |
|              | 6312Z - Portails Internet                                                 | 763            |            | 801            |            |                     |
|              | 6209Z - Autres activités informatiques                                    | 488            |            | 795            |            |                     |
|              | 5829B - Édition de logiciels outils de développement et de langages       | 446            |            | 472            |            |                     |
|              | 5821Z - Édition de jeux électroniques                                     | 1 597          |            | 1 851          |            |                     |
|              | 5812Z - Édition de répertoires et de fichiers d'adresses                  | S              |            | S              |            |                     |
| Conseil      | 7022Z - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion           | 21 835         | 25 791     | 23 362         | 27 669     | + 7,3%              |
|              | 7830Z - Autre mise à disposition de ressources humaines                   | 392            |            | 459            |            |                     |
|              | 7320Z - Recherche-développement en sciences humaines et sociales          | 1 899          |            | 2 070          |            |                     |
|              | 7021Z - Conseil en relations publiques et communication                   | 1 666          |            | 1 778          |            |                     |
|              | 7810Z - Activités des agences de placement de main-d'œuvre                | S              |            | S              |            |                     |
| Evènement    | 8230Z - Organisation de foires, salons professionnels et congrès          | 2 378          | 3 191      | 2 641          | 3 558      | + 11,5%             |
|              | 6820B - Location de terrains et d'autres biens immobiliers                | 748            |            | 855            |            |                     |
|              | 6832A - Administration d'immeubles et autres biens immobiliers            | S              |            | S              |            |                     |
|              | 9004Z - Gestion de salles de spectacles                                   | 15             |            | 9              |            |                     |
|              | 4332C - Agencement de lieux de vente                                      | 50             |            | 53             |            |                     |
|              | 2511Z - Fabrication de structures métalliques et de parties de structures | S              |            | S              |            |                     |
| Traduction   | 7430Z - Traduction et interprétation                                      | S              |            | S              |            |                     |
| <b>Total</b> |                                                                           | <b>132 952</b> |            | <b>139 857</b> |            | <b>+ 5,2%</b>       |

# Démographie des entreprises de la Branche

## Ce qu'il faut retenir

- Avec 72 970 entreprises fin 2016 le nombre d'entreprises de la Branche continue à croître, même si le rythme a été moins soutenu pour la période 2015-2016 (+ 2% contre + 4,1% sur l'ensemble de la période 2011-2016).
- L'Ile-de-France représente près de 43% des entreprises de la Branche.
- En nombre d'entreprises, le secteur du conseil est le plus important, avec 39% de l'ensemble des entreprises... pour 19% des salariés. Il est le plus souvent « constitué » d'entreprises de moins de 9 salariés.

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

INSEE DADS, données au 31/12/2016

**72 970**

Soit 6% des entreprises nationales

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

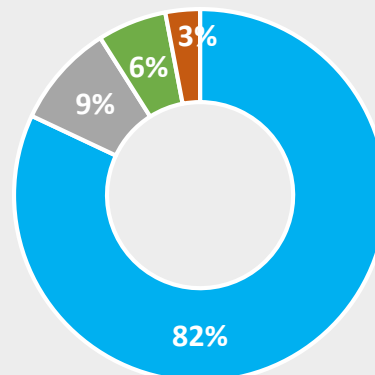
INSEE DADS, données au 31/12/2016

**82 030**

Soit 5% des établissements nationaux

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

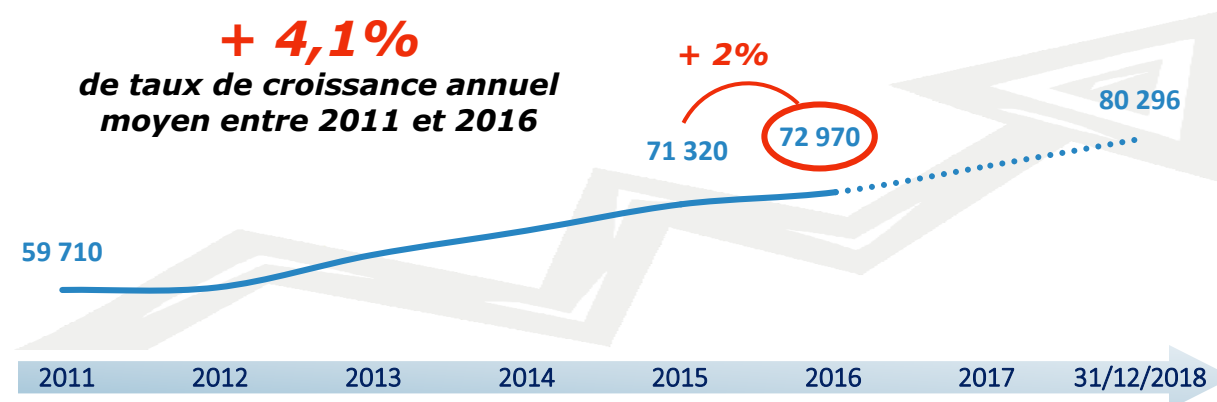
INSEE DADS, données au 31/12/2016



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

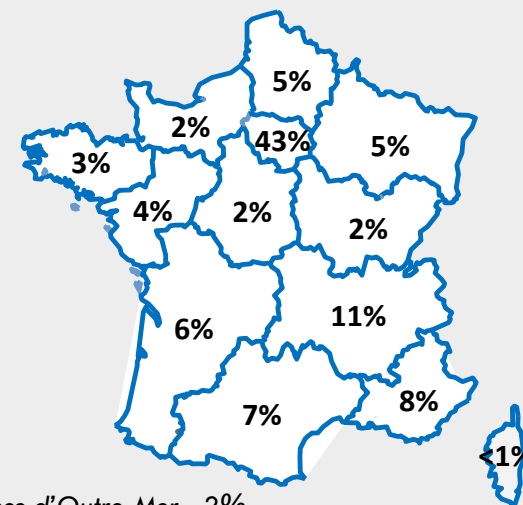
### Evolution du nombre d'entreprises – Projection 31/12/2018

**+ 4,1%**  
de taux de croissance annuel  
moyen entre 2011 et 2016



### Répartition des entreprises de la Branche par région

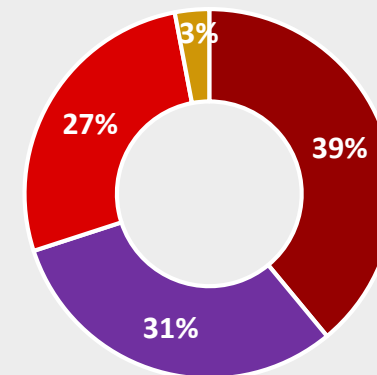
INSEE DADS, données au 31/12/2015



France d'Outre-Mer : 2%

### Répartition des entreprises de la Branche par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2015



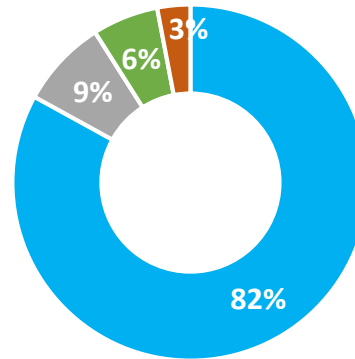
■ Conseil ■ Numérique  
■ Ingénierie ■ Événement

# Répartition des entreprises selon leur taille et secteur

## Ce qu'il faut retenir

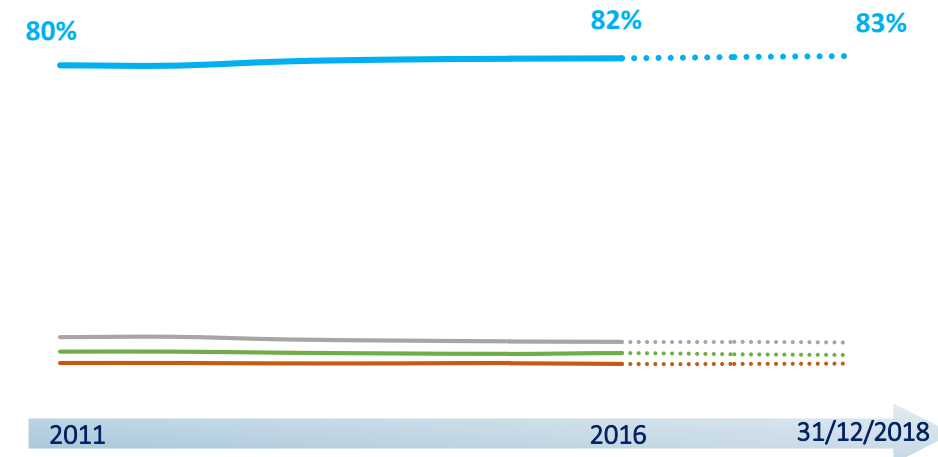
### Répartition des entreprises ayant cet IDCC comme convention collective principale selon leur taille

INSEE DADS, données au 31/12/2016



■ 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 – Projection 31/12/2018



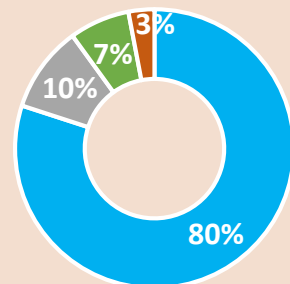
- Parmi les entreprises du secteur ayant au moins 1 salarié, 82% ont moins de 10 salariés. Ce n'est pas une spécificité des entreprises de la Branche (81% au national).

- C'est notamment dans le secteur du conseil que la proportion des entreprises de 1 à 9 salariés est la plus forte.

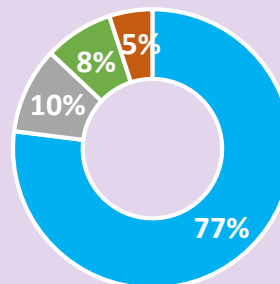
- Le numérique compte la plus forte proportion d'entreprises de plus de 50 salariés, avec 5%.

- La part des petites entreprises a légèrement augmenté ces 7 dernières années, de 81% en 2012 à 85% au 31/12/2018, une tendance logique au vu de l'augmentation du stock global d'entreprises dans la Branche.

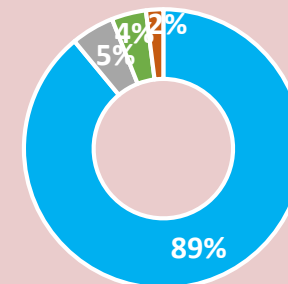
#### Ingénierie



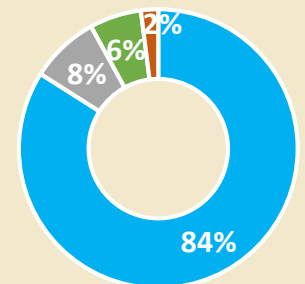
#### Numérique



#### Conseil



#### Evénement





# Répartition des salariés par NAF

## Répartition des salariés par code APE/NAF

INSEE DADS, données au 31/12/2016

|            |                                                                           |        |        |
|------------|---------------------------------------------------------------------------|--------|--------|
| Ingénierie | 7112B - Ingénierie, études techniques                                     | 213917 | 24,0%  |
|            | 7120B - Analyses, essais et inspections techniques                        | 29120  | 3,3%   |
|            | 7490B - Activités spécialisées, scientifiques et techniques diverses      | 14032  | 1,6%   |
| Numérique  | 6202A - Conseil en systèmes et logiciels informatiques                    | 236761 | 26,6%  |
|            | 6201Z - Programmation informatique                                        | 62346  | 7,0%   |
|            | 5829C - Édition de logiciels applicatifs                                  | 42693  | 4,8%   |
|            | 6203Z - Gestion d'installations informatiques                             | 30041  | 3,4%   |
|            | 6311Z - Traitement de données, hébergement et activités connexes          | 28398  | 3,2%   |
|            | 6202B - Tierce maintenance de systèmes et d'applications informatiques    | 14860  | 1,7%   |
|            | 5829A - Édition de logiciels système et de réseau                         | 9289   | 1,0%   |
|            | 6312Z - Portails Internet                                                 | 5039   | 0,6%   |
|            | 6209Z - Autres activités informatiques                                    | 4519   | 0,5%   |
|            | 5829B - Édition de logiciels outils de développement et de langages       | 2784   | 0,3%   |
|            | 5821Z - Édition de jeux électroniques                                     | 2167   | 0,2%   |
|            | 5812Z - Édition de répertoires et de fichiers d'adresses                  | 19     | 0,0%   |
| Conseil    | 7022Z - Conseil pour les affaires et autres conseils de gestion           | 132362 | 14,9%  |
|            | 7830Z - Autre mise à disposition de ressources humaines                   | 23096  | 2,6%   |
|            | 7320Z - Recherche-développement en sciences humaines et sociales          | 15360  | 1,7%   |
|            | 7021Z - Conseil en relations publiques et communication                   | 8139   | 0,9%   |
|            | 7810Z - Activités des agences de placement de main-d'œuvre                | 3421   | 0,4%   |
| Evènement  | 8230Z - Organisation de foires, salons professionnels et congrès          | 9684   | 1,1%   |
|            | 6820B - Location de terrains et d'autres biens immobiliers                | 811    | 0,1%   |
|            | 6832A - Administration d'immeubles et autres biens immobiliers            | 292    | 0,0%   |
|            | 9004Z - Gestion de salles de spectacles                                   | 276    | 0,0%   |
|            | 4332C - Agencement de lieux de vente                                      | 268    | 0,0%   |
|            | 2511Z - Fabrication de structures métalliques et de parties de structures | 22     | 0,0%   |
| Traduction | 7430Z - Traduction et interprétation                                      | 1384   | 0,2%   |
| Total      |                                                                           | 891100 | 100,0% |

# Démographie des salariés de la Branche

## Ce qu'il faut retenir

- À fin 2016, on dénombrait quelques 891 100 salariés pour 859 300 ETP, soit une augmentation des effectifs de 4% par rapport à 2015 (contre + 3,3% sur l'ensemble de la période 2011-2016).
- L'évolution du nombre de salariés de 3,3% en moyenne entre 2011 et 2016, laisse entrevoir, au vu des données de croissance, un nombre de salariés supérieur à 950 000 à fin 2018.
- L'Ile-de-France héberge près de 48% des salariés de la Branche, en légère baisse d'un point.
- Les entreprises de plus de 50 salariés représentent 59% de l'emploi salarié, pour 3% des entreprises.

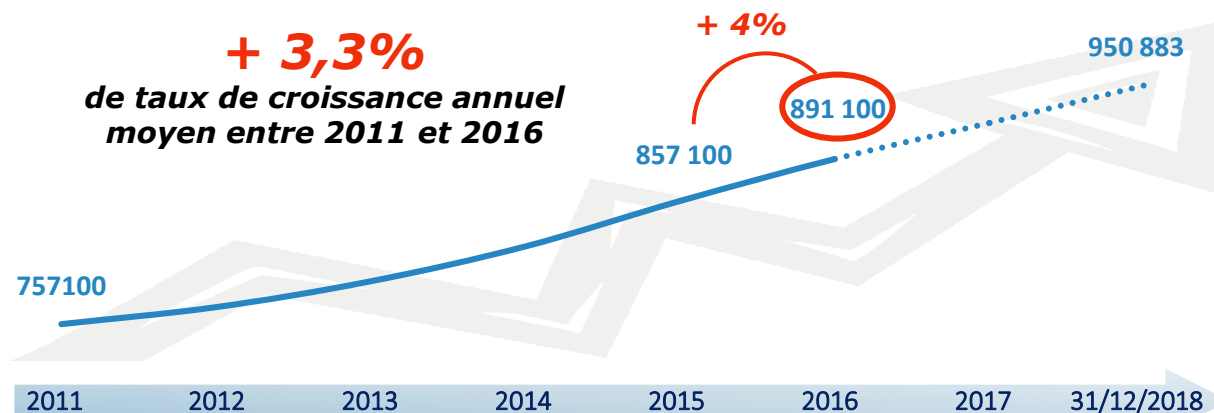
**Nombre de salariés**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016

**891 100**  
Soit 4% des salariés français

**Nombre de salariés en ETP**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016

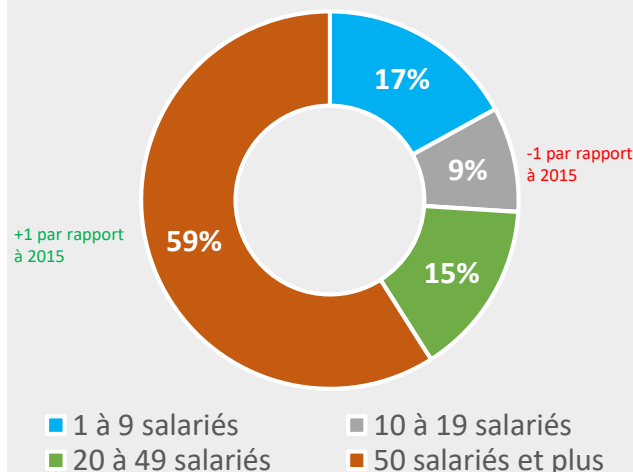
**859 300**  
Soit 5% des salariés français en ETP

## Evolution du nombre de salariés – Projection 31/12/2018



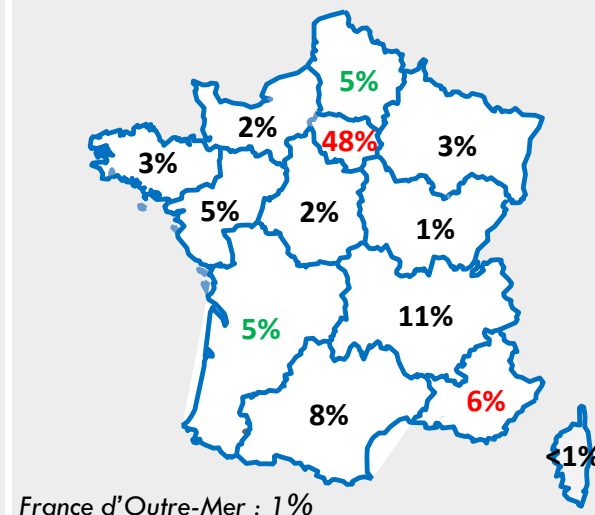
## Répartition des effectifs salariés par taille d'entreprise

INSEE DADS, données au 31/12/2016



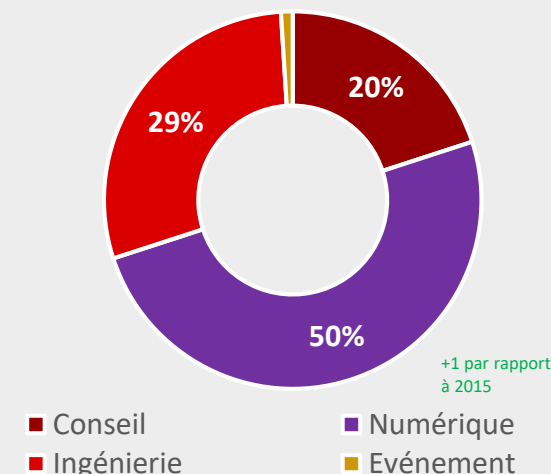
## Répartition des effectifs salariés de la Branche par région

INSEE DADS, données au 31/12/2016



## Répartition des effectifs salariés par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2016



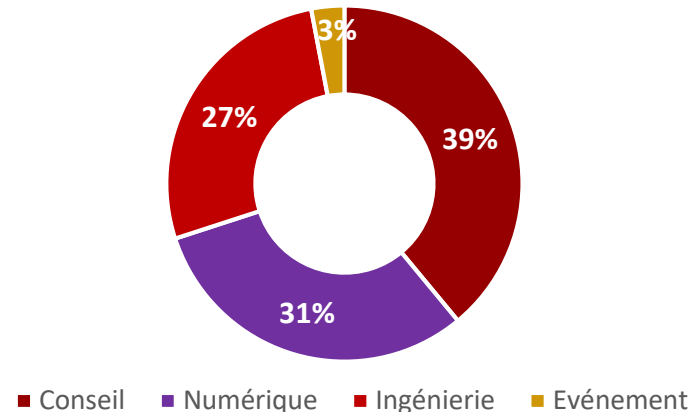
# Répartition des entreprises et salariés par secteur

## Ce qu'il faut retenir

- La part des entreprises du secteur de l'Ingénierie tend à diminuer, sans pour autant que sa part dans l'emploi salarié ne soit impactée.
- Le secteur du conseil voit depuis 8 ans sa part augmenter dans la Branche, qu'il s'agisse du nombre d'entreprises ou de salariés (+ 2 points dans les deux cas). Si ce secteur représente 39% des entreprises, il ne couvre en revanche que 19% des salariés au 31/12/2016.
- 50% des salariés de la Branche sont dans le secteur du numérique, dont les entreprises représentent 31% des entreprises de 1 salarié et plus.

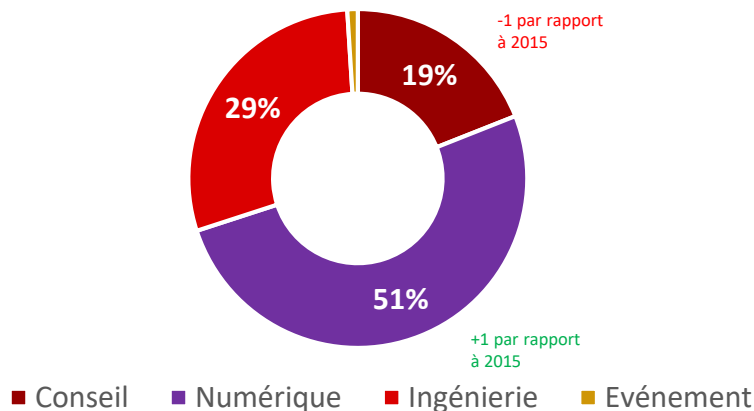
### Répartition des entreprises de la Branche par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2015

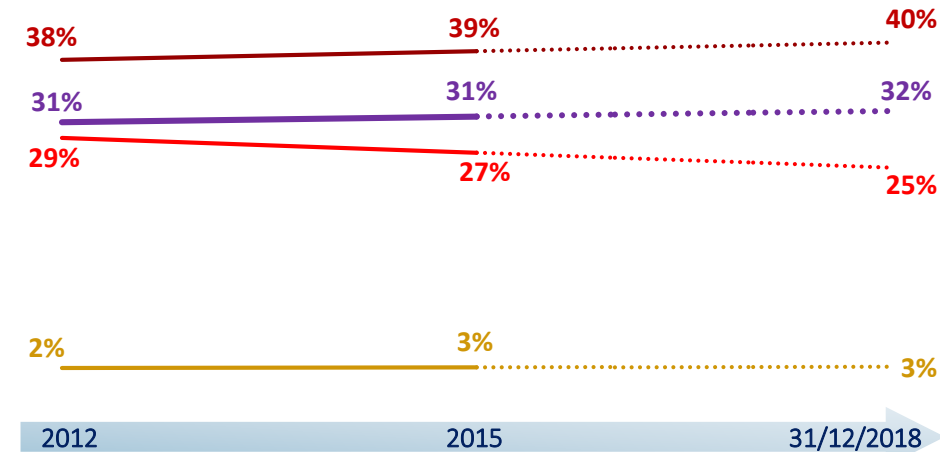


### Répartition des effectifs salariés par secteur

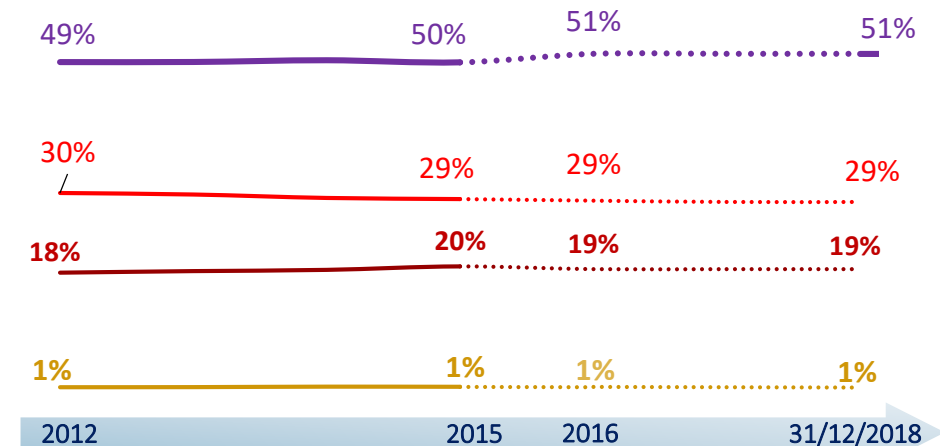
INSEE DADS, données au 31/12/2016



### Evolution de la répartition des entreprises de la Branche par secteur – Projection 31/12/2018



### Evolution de la répartition des effectifs par secteur – Projection 31/12/2018





# Données démographiques et situation de l'emploi

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



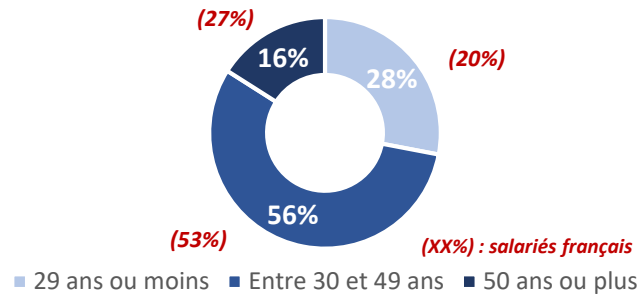
# Répartition des salariés par âge, sexe et CSP

## Ce qu'il faut retenir

- La part des salariés de moins de 29 ans est restée stable en 2016 par rapport à 2015 (28%), diminuant légèrement sur l'ensemble de la période (31% en 2011). Elle reste néanmoins élevée au regard de l'ensemble de l'emploi salarié (28% 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 63% des salariés, soit un taux très élevé au regard de l'emploi salarié global et qui croît encore cette année.

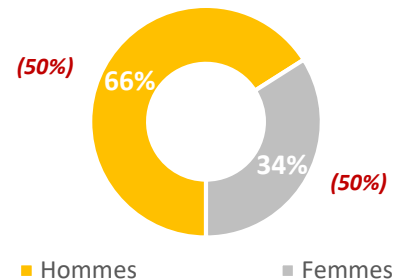
## Répartition par âge

INSEE DADS, données au 31/12/2016



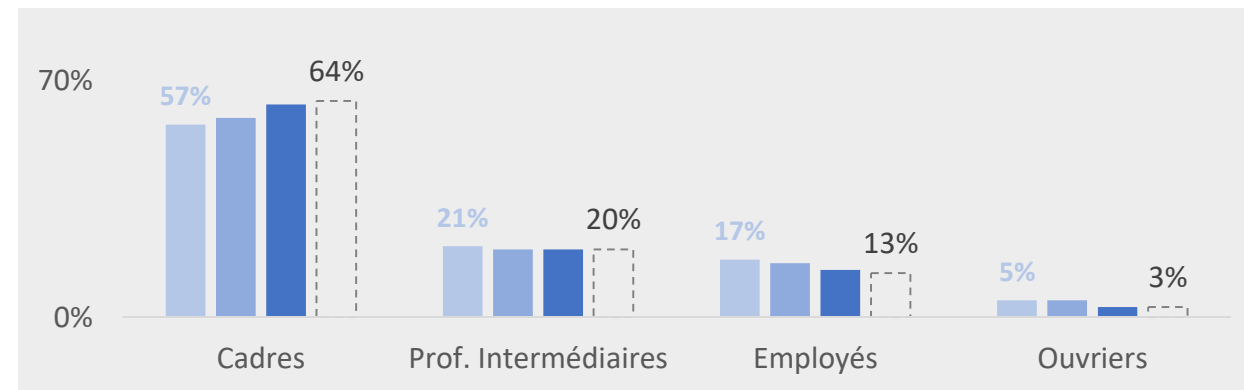
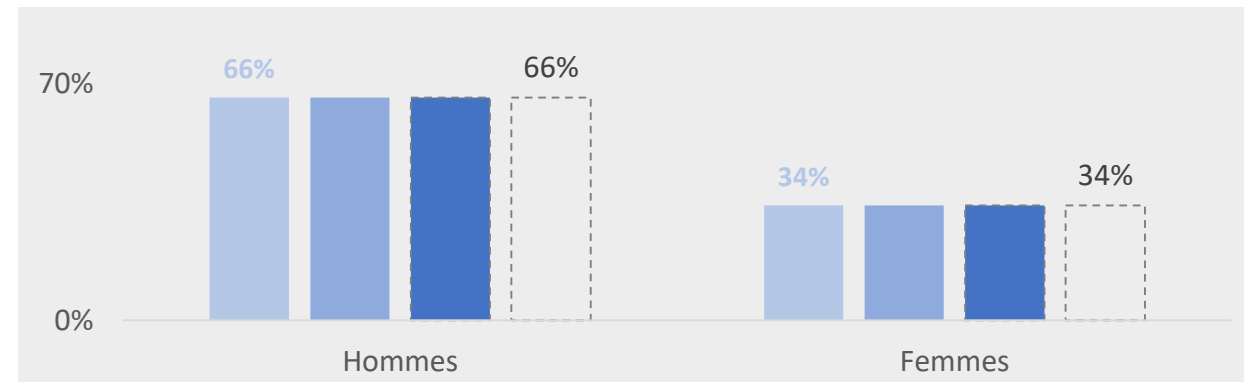
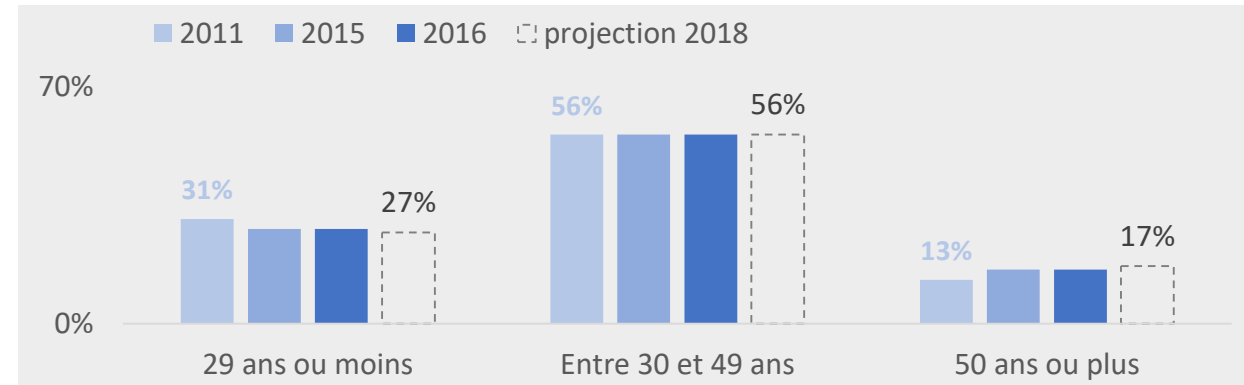
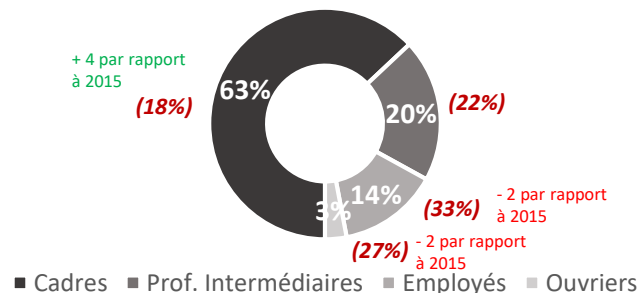
## Répartition par sexe

INSEE DADS, données au 31/12/2016



## Répartition par CSP

INSEE DADS, données au 31/12/2016

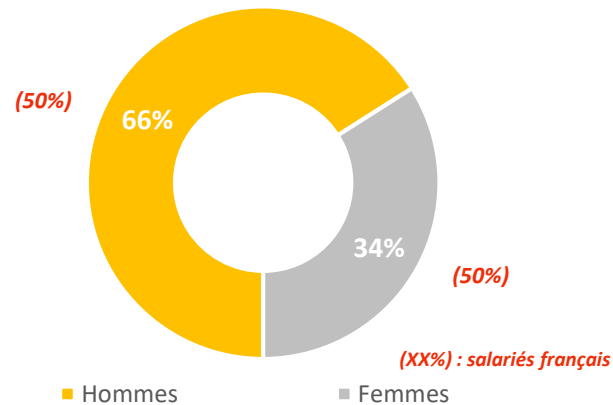


# Répartition des salariés par sexe, selon le secteur

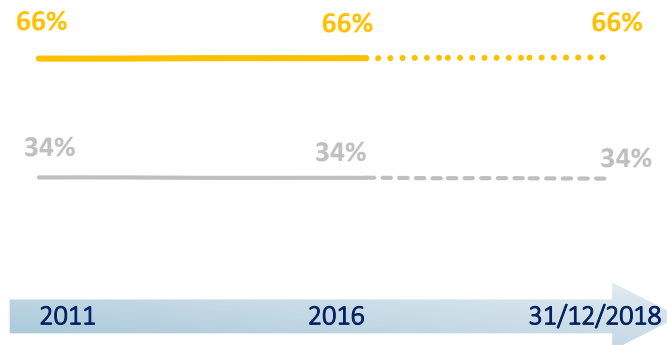
## Ce qu'il faut retenir

- 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%.
- La part des femmes est en diminution dans le secteur du conseil, avec 49% d'hommes en 2011 et 52% au 31/12/2016.
- Seul le secteur de l'évènement est composé majoritairement de femmes avec 55% en 2016 mais là aussi, la part des femmes régresse (56% en 2011).

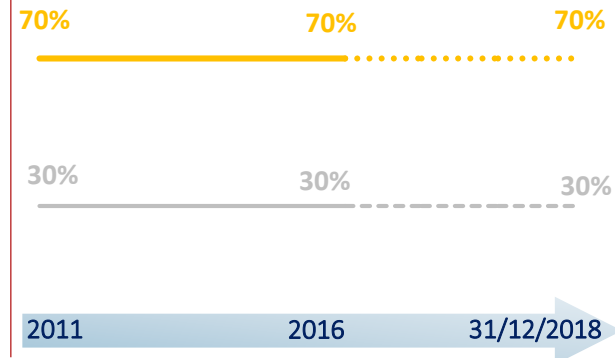
**Répartition par sexe**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016



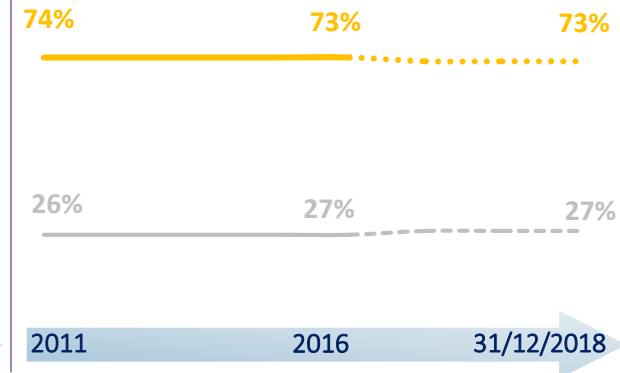
**Evolution de la répartition par sexe – Projection 31/12/2018**



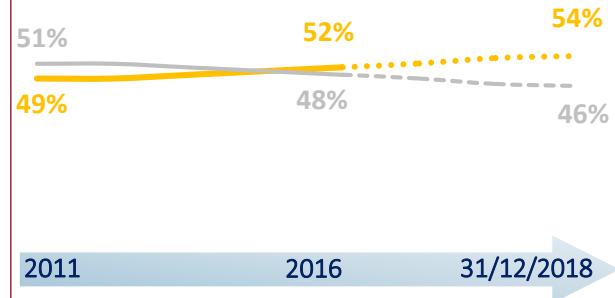
## Ingénierie



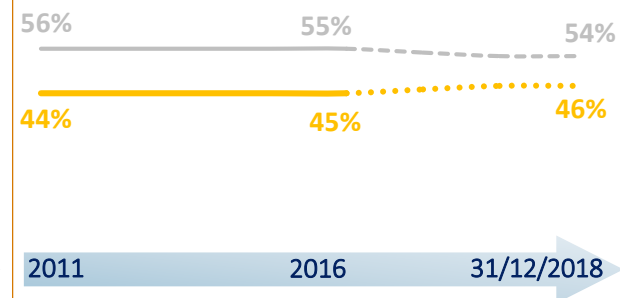
## Numérique



## Conseil



## Evénement

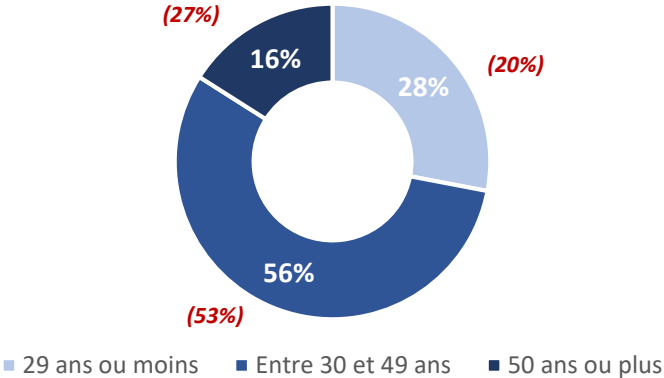


# Répartition des salariés féminins et masculins, selon âge et CSP

## Ce qu'il faut retenir

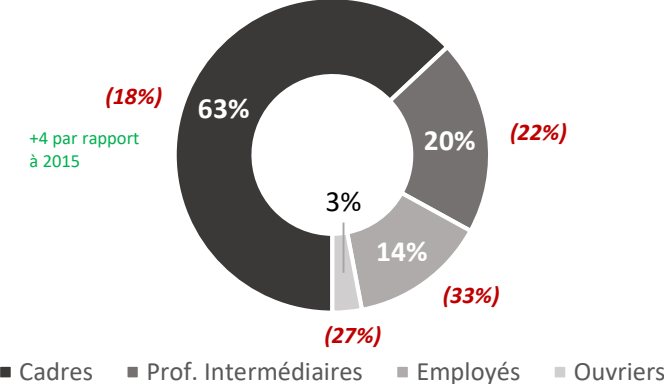
- La répartition des femmes/hommes par tranche d'âge montre qu'il n'y a pas de déséquilibre au sein des catégories d'âge.
- 68% des hommes sont cadres, contre 53% des femmes. Les femmes sont notamment plus nombreuses dans les postes d'employés 27% contre 8% chez les hommes.
- A noter qu'au global, la part des cadres (et professions intermédiaires supérieures) augmente sensiblement, avec 63% en 2016 contre 59% en 2015.

Répartition par âge  
INSEE DADS, données au 31/12/2016



|        | 29 ans ou moins | entre 30 et 49 ans | 50 ans et plus |
|--------|-----------------|--------------------|----------------|
| Hommes | 28%             | 56%                | 16%            |
| Femmes | 29%             | 55%                | 16%            |

Répartition par CSP  
INSEE DADS, données au 31/12/2016



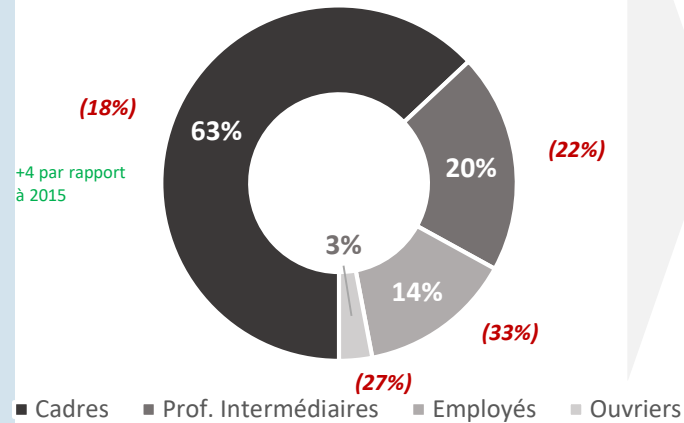
|        | Ouvriers | Employés | Prof intermédiaires | Cadres |
|--------|----------|----------|---------------------|--------|
| Hommes | 4%       | 8%       | 20%                 | 68%    |
| Femmes | 2%       | 27%      | 18%                 | 53%    |

# Répartition ETAM / IC selon le sexe et le secteur

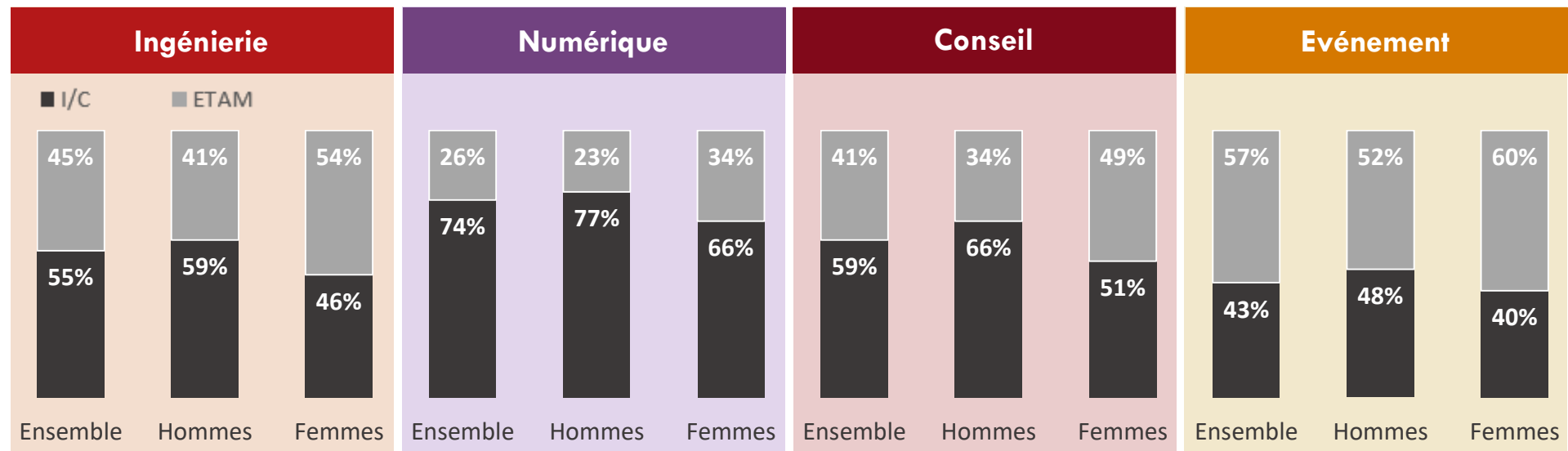
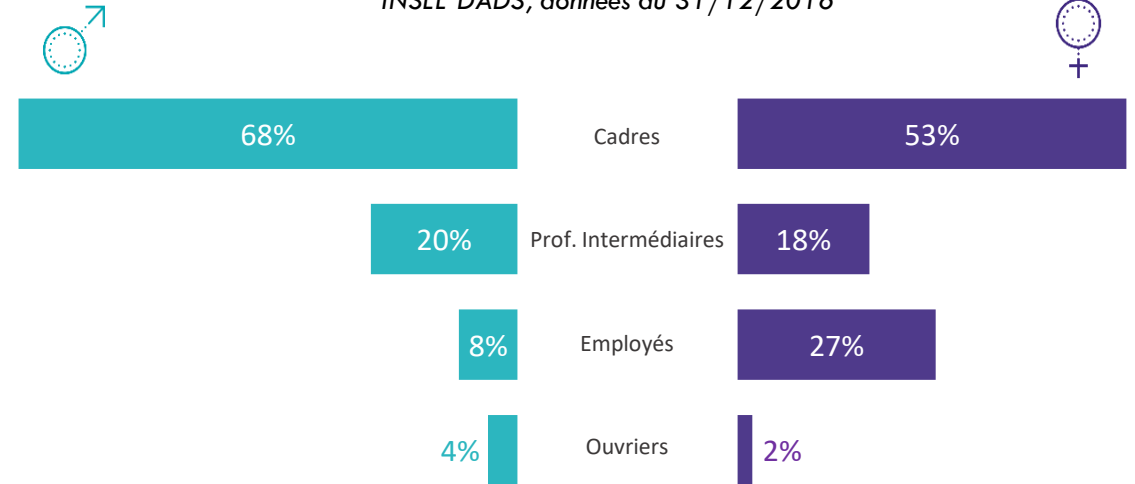
## Ce qu'il faut retenir

- 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, 74%.

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



**Répartition des CSP selon le sexe**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016





## Ce qu'il faut retenir

En 2017, 4 000 entreprises de la Branche sont assujetties à l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés, soit une hausse de 31% par rapport à 2015 \*

### Répartition de l'ensemble des salariés par CSP

INSEE DADS, données au 31/12/2016

**Cadres 63%**

**Femmes 34%**

**Plus de 50 ans 16%**

**Temps partiel 6%**

### Répartition de l'ensemble des salariés en situation de handicap en 2017

**51%**

**40%**

**35%**

**18%**

### Le taux d'atteinte de l'obligation d'emploi en 2017

**Ingénierie**

**Numérique**

**Conseil**

**Événement**

**2,47% (2,23 en 2015)**

**2,07% (1,79 en 2015)**

**2,23% (1,95 en 2015)**

**2,29% (1,88 en 2015)**

Les objectifs de l'obligation légale sont de 6% et à l'échelle nationale la moyenne est de 3,8%

\* source: enquête ADESSAT basée sur la données AGEFIPH / DOETH 2015-2016-2017

- Le taux d'atteinte de l'obligation d'emploi des travailleurs handicapés progresse en continu entre 2015 et 2017 et dépasse 2% dans chacun des secteurs, sans pour autant atteindre la moyenne nationale de 3,8% ni même l'objectif légal de 6%.

- Les salariés en situation de handicap sont plus souvent des femmes que dans la population salariée (40% contre 34% dans la Branche) et en temps partiel (18%).

- Si 51% sont des cadres, les personnes en situation de handicap sont cependant moins souvent sous ce statut que l'ensemble des salariés de la Branche (63%).



# 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

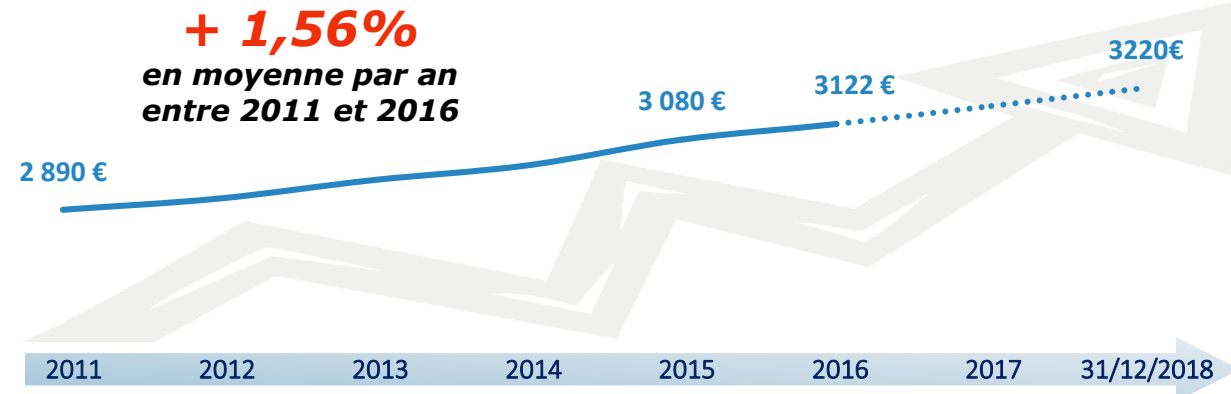
## Ce qu'il faut retenir

**Salaire mensuel net moyen d'un ETP**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016

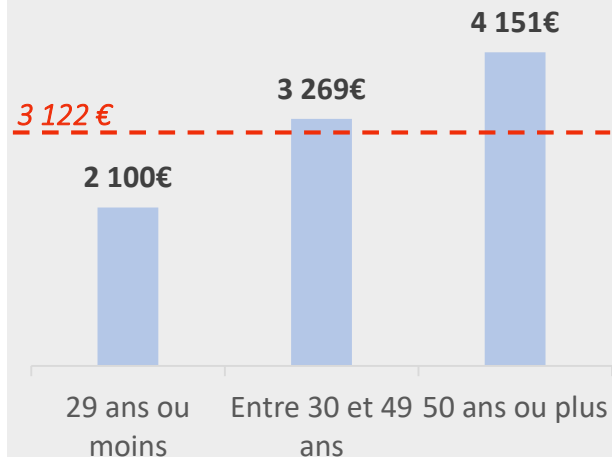
**3 122 €**

Soit un peu plus d'1%  
d'augmentation entre 2015 et 2016

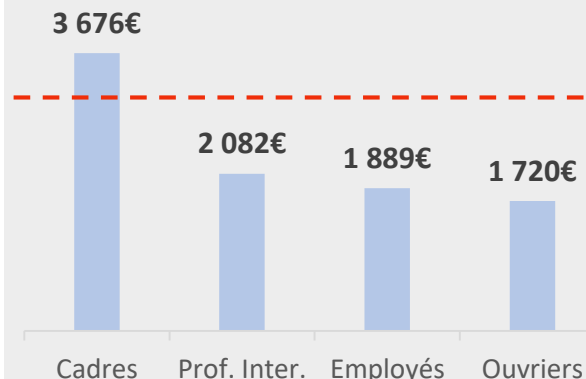
Evolution du salaire mensuel net moyen d'un ETP – Projection 31/12/2018



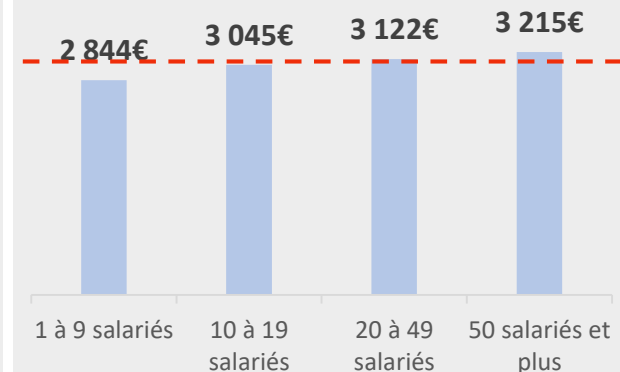
**Salaire mensuel net moyen d'un ETP par âge**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016



**Salaire mensuel net moyen d'un ETP par CSP**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016



**Salaire mensuel net moyen d'un ETP par taille d'entreprise**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016



- 3 122 €, montant moyen du salaire mensuel net des salariés (en ETP) de la Branche toutes populations confondues.

- L'évolution salariale s'est établie à +1,56% en moyenne entre 2011 et 2016, soit légèrement supérieure à la croissance et à l'inflation au niveau national.

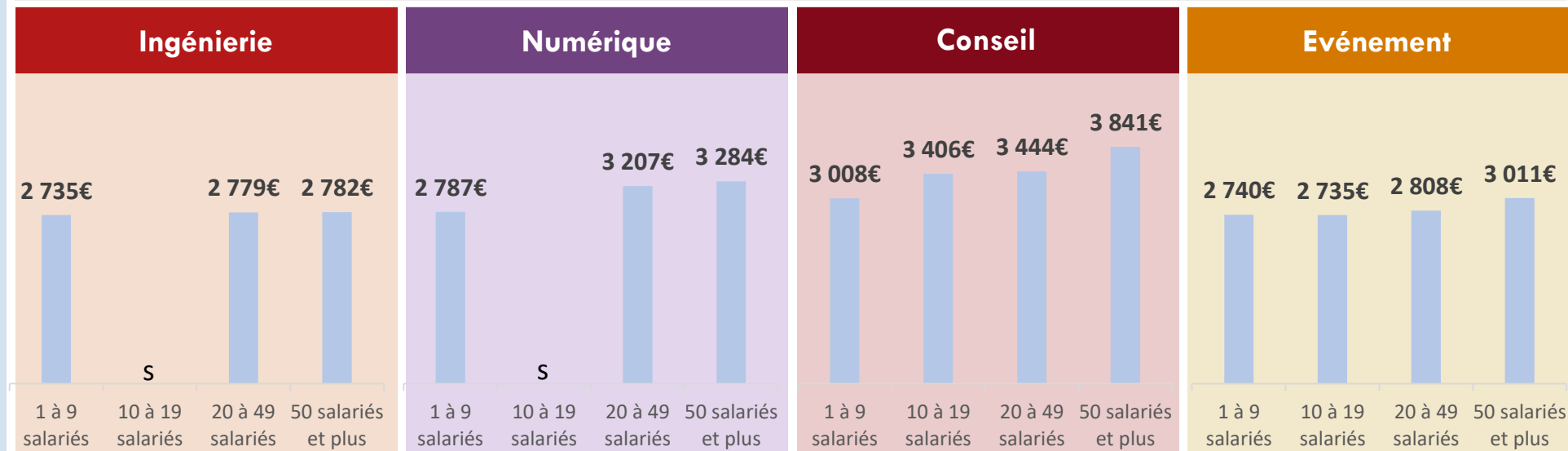
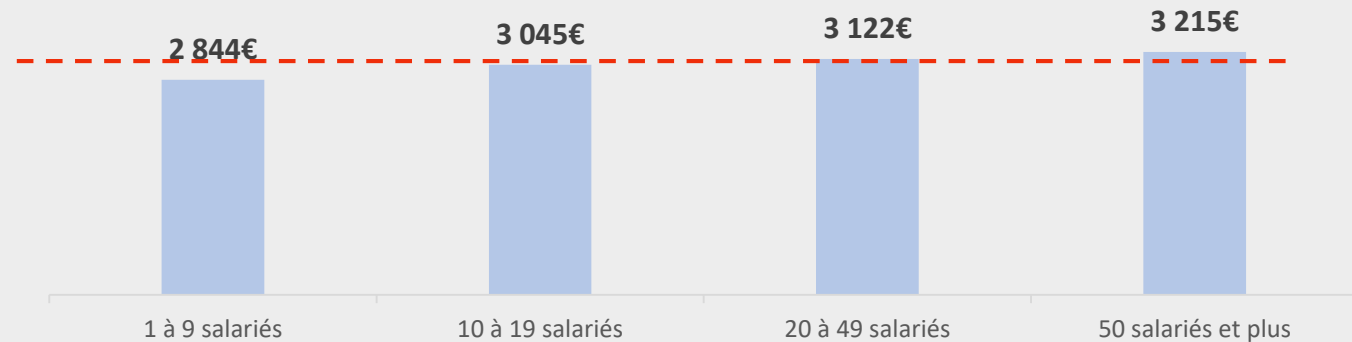
# Salaire moyen par secteurs selon la taille de l'entreprise

## 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 800 euros entre les structures de plus de 50 salariés
  - Moyens dans le numérique avec 500 euros d'écart ou l'évènement avec 260 euros
  - Très faibles dans l'ingénierie

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

INSEE DADS, données au 31/12/2016



# Zoom sur les salaires par secteurs : Numérique

## Ce qu'il faut retenir

- L'évolution des salaires entre 2015 et 2016 dans le numérique varie de 2% chez les cadres, 3% pour les professions intermédiaires, 5% concernant les employés et 10% chez les ouvriers.
- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont les plus élevés chez les cadres, avec 10% en 2015 et 2016. En 2016, il est de 1% chez les professions intermédiaires et 7% chez les employés.

|                                   | Ensemble<br>salaire moyen |               | 2015   |        | 2016   |        |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------|--------|--------|--------|--------|
|                                   | 2015                      | 2016          | H      | F      | H      | F      |
| <b>Cadres</b>                     | <b>3 553€</b>             | <b>3 639€</b> | 3 636€ | 3 265€ | 3 728€ | 3 337€ |
| Différentiel F/H% par année       | -10%                      | -10%          | -10%   |        | -10%   |        |
| Evolutions montant 2015/2016      | 2%                        |               | -      | -      | 3%     | 2%     |
| <b>Professions intermédiaires</b> | <b>2 017€</b>             | <b>2 075€</b> | 2 024€ | 1 993€ | 2 082€ | 2 051€ |
| Différentiel H/F% par année       | -2%                       | -1%           | -2%    |        | -1%    |        |
| Evolutions 2015/2016              | 3%                        |               | -      | -      | 3%     | 3%     |
| <b>Employés</b>                   | <b>1 830€</b>             | <b>1 914€</b> | 1 892€ | 1 774€ | 1 989€ | 1 845€ |
| Différentiel H/F% 2015/2016       | -6%                       | -7%           | -6%    |        | -7%    |        |
| Evolutions 2015/2016              | 5%                        |               | -      | -      | 5%     | 4%     |
| <b>Ouvriers</b>                   | <b>1 681€</b>             | <b>1 845€</b> | \$     | \$     | \$     | \$     |
| Différentiel H/F% 2015/2016       | \$                        | \$            | \$     |        | \$     |        |
| Evolutions 2015/2016              | 10%                       |               | -      | -      | \$     | \$     |

\*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 2016. **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 2% entre 26 et 29 ans, de 9% 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.

|              | Ensemble<br>salaire moyen |        | Moins de 26 ans |        | De 26 à 29 ans<br>inclus |        | De 30 à 49 ans<br>inclus |        | 50 ans et plus |        |
|--------------|---------------------------|--------|-----------------|--------|--------------------------|--------|--------------------------|--------|----------------|--------|
|              | H                         | F      | H               | F      | H                        | F      | H                        | F      | H              | F      |
| Cadres       | 3 728€                    | 3 337€ | 2 152€          | 2 164€ | 2 633€                   | 2 586€ | 3 845€                   | 3 517€ | 5 117€         | 4 138€ |
| Écarts F/H % | -10%                      |        | 1%              |        | -2%                      |        | -9%                      |        | -19%           |        |
| Prof. Inter. | 2 082€                    | 2 051€ | 1 499€          | 1 462€ | 1 911€                   | 1 878€ | 2 238€                   | 2 165€ | 2 448€         | 2 370€ |
| Écarts F/H % | -1%                       |        | -2%             |        | -2%                      |        | -3%                      |        | -3%            |        |
| Employés     | 1 989€                    | 1 845€ | 1 356€          | 1 364€ | 1 944€                   | 1 804€ | 2 276€                   | 1 951€ | 2 384€         | 1 980€ |
| Écarts F/H % | -7%                       |        | 1%              |        | -7%                      |        | -14%                     |        | -17%           |        |
| Ouvriers     | 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 2016. **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 2015 et 2016 dans l'ingénierie varie de 3% chez les cadres, 4% pour les professions intermédiaires, 8% concernant les employés et 6% chez les ouvriers.
- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont le plus élevés chez les cadres, avec 14% en 2015 et 13% en 2016. En 2016, il est de 9% chez les professions intermédiaires, de 10% chez les employés.

|                                   | Ensemble<br>salaire moyen |               | 2015   |        | 2016   |        |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------|--------|--------|--------|--------|
|                                   | 2015                      | 2016          | H      | F      | H      | F      |
| <b>Cadres</b>                     | <b>3 228€</b>             | <b>3 317€</b> | 3 345€ | 2 873€ | 3 432€ | 2 974€ |
| Différentiel F/H% par année       | -14%                      | -13%          | -14%   |        | -13%   |        |
| Evolutions montant 2015/2016      | 3%                        |               | -      | -      | 3%     | 4%     |
| <b>Professions intermédiaires</b> | <b>2 049€</b>             | <b>2 124€</b> | 2 097€ | 1 911€ | 2 173€ | 1 985€ |
| Différentiel H/F% par année       | -9%                       | -9%           | -9%    |        | -9%    |        |
| Evolutions 2015/2016              | 4%                        |               | -      | -      | 4%     | 4%     |
| <b>Employés</b>                   | <b>1 827€</b>             | <b>1 976€</b> | 1 945€ | 1 770€ | 2 112€ | 1 911€ |
| Différentiel H/F% 2015/2016       | -9%                       | -10%          | -9%    |        | -10%   |        |
| Evolutions 2015/2016              | 8%                        |               | -      | -      | 9%     | 8%     |
| <b>Ouvriers</b>                   | <b>1 697€</b>             | <b>1 806€</b> | 1 753€ | 1 479€ | 1 871€ | 1 567€ |
| Différentiel H/F% 2015/2016       | -16%                      | -16%          | -16%   |        | -16%   |        |
| Evolutions 2015/2016              | 6%                        |               | -      | -      | 7%     | 6%     |

\*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 2016.

# Zoom sur les salaires par secteurs : Ingénierie

## Ce qu'il faut retenir

- L'écart de 15% 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 2% entre 26 et 29 ans, de 12% entre 30 à 49 ans et culmine à 19% 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 33% à partir de 50 ans.

|                     | Ensemble<br>salaire moyen |               | Moins de 26 ans |        | De 26 à 29 ans<br>inclus |        | De 30 à 49 ans<br>inclus |        | 50 ans et plus |        |
|---------------------|---------------------------|---------------|-----------------|--------|--------------------------|--------|--------------------------|--------|----------------|--------|
|                     | H                         | F             | H               | F      | H                        | F      | H                        | F      | H              | F      |
| <b>Cadres</b>       | <b>3 432€</b>             | <b>2 974€</b> | 2 069€          | 2 051€ | 2 460€                   | 2 404€ | 3 492€                   | 3 127€ | 4 613€         | 3 874€ |
| Écarts F/H %        | <b>-15%</b>               |               | -1%             |        | -2%                      |        | -12%                     |        | -19%           |        |
| <b>Prof. Inter.</b> | <b>2 173€</b>             | <b>1 985€</b> | 1 570€          | 1 488€ | 1 928€                   | 1 767€ | 2 292€                   | 2 062€ | 2 601€         | 2 352€ |
| Écarts F/H %        | <b>-9%</b>                |               | -6%             |        | -9%                      |        | -11%                     |        | -11%           |        |
| <b>Employés</b>     | <b>2 112€</b>             | <b>1 911€</b> | 1 401€          | 1 390€ | 1 944€                   | 1 749€ | 2 330€                   | 1 964€ | 2 540€         | 2 081€ |
| Écarts F/H %        | <b>-11%</b>               |               | -1%             |        | -11%                     |        | -19%                     |        | -22%           |        |
| <b>Ouvriers</b>     | <b>1 871€</b>             | <b>1 567€</b> | 1 376€          | 1 321€ | 1 737€                   | 1 507€ | 1 953€                   | 1 642€ | 2 136€         | 1 608€ |
| Écarts F/H %        | <b>-19%</b>               |               | -4%             |        | -15%                     |        | -19%                     |        | -33%           |        |

\*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 2016.

# Zoom sur les salaires par secteurs : Conseil

## Ce qu'il faut retenir

- L'évolution des salaires entre 2015 et 2016 dans le Conseil et les études varie de 3% chez les cadres, 4% 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 24% en 2015 et 23% en 2016. En 2016, l'écart est de 5% chez les professions intermédiaires, de 14% chez les employés.
- Les salaires moyens des employés sont ceux qui ont le plus augmenté entre 2015 et 2016, de manière équivalente entre les femmes et les hommes (+ 6%).

|                                   | Ensemble<br>salaire moyen |        | 2015   |        | 2016   |        |
|-----------------------------------|---------------------------|--------|--------|--------|--------|--------|
|                                   | 2015                      | 2016   | H      | F      | H      | F      |
| <b>Cadres</b>                     | 4 228€                    | 4 363€ | 4 715€ | 3 563€ | 4 834€ | 3 715€ |
| Différentiel F/H% par année       | -24%                      | -23%   | -24%   |        | -23%   |        |
| Evolutions montant 2015/2016      | 3%                        |        | -      | -      | 3%     | 4%     |
| <b>Professions intermédiaires</b> | 2 103€                    | 2 190€ | 2 163€ | 2 055€ | 2 253€ | 2 136€ |
| Différentiel H/F% par année       | -5%                       | -5%    | -5%    |        | -5%    |        |
| Evolutions 2015/2016              | 4%                        |        | -      | -      | 4%     | 4%     |
| <b>Employés</b>                   | 1 827€                    | 1 940€ | 2 030€ | 1 737€ | 2 153€ | 1 844€ |
| Différentiel H/F% 2015/2016       | -14%                      | -14%   | -14%   |        | -14%   |        |
| Evolutions 2015/2016              | 6%                        |        | -      | -      | 6%     | 6%     |
| <b>Ouvriers</b>                   | \$                        | \$     | \$     | \$     | \$     | \$     |
| Différentiel H/F% 2015/2016       | \$                        | \$     | \$     |        | \$     |        |
| Evolutions 2015/2016              | \$                        | \$     | -      | -      | \$     | \$     |

\*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 2016. **En cas de secret statistique la lettre « S » est affichée.**

# Zoom sur les salaires par secteurs : Conseil

## Ce qu'il faut retenir

- 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 4% entre 26 et 29 ans, de 23% entre 30 et 49 ans et culmine à 30% à partir de 50 ans.
- Ce phénomène est identique chez les employés et les professions intermédiaires, avec cependant moins d'intensité.

|              | Ensemble<br>salaire moyen |        | Moins de 26 ans |        | De 26 à 29 ans<br>inclus |        | De 30 à 49 ans<br>inclus |        | 50 ans et plus |        |
|--------------|---------------------------|--------|-----------------|--------|--------------------------|--------|--------------------------|--------|----------------|--------|
|              | H                         | F      | H               | F      | H                        | F      | H                        | F      | H              | F      |
| Cadres       | 4 834€                    | 3 715€ | 2 370€          | 2 275€ | 3 079€                   | 2 831€ | 5 123€                   | 3 958€ | 6 539€         | 4 600€ |
| Écarts F/H % | -23%                      |        | -4%             |        | -8%                      |        | -23%                     |        | -30%           |        |
| Prof. Inter. | 2 253€                    | 2 136€ | 1 449€          | 1 460€ | 2 004€                   | 1 914€ | 2 410€                   | 2 253€ | 2 635€         | 2 421€ |
| Écarts F/H % | -5%                       |        | 1%              |        | -5%                      |        | -7%                      |        | -8%            |        |
| Employés     | 2 153€                    | 1 844€ | 1 341€          | 1 366€ | 1 927€                   | 1 756€ | 2 468€                   | 1 949€ | 2 331€         | 1 952€ |
| Écarts F/H % | -14%                      |        | 2%              |        | -9%                      |        | -21%                     |        | -16%           |        |
| Ouvriers     | 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 2016. **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 2015 et 2016 dans les métiers de l'évènement varie de 4% chez les cadres, de 4% pour les professions intermédiaires et de 7% concernant les employés.
- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont les plus élevés chez les cadres, avec 16% en 2015 et 17% en 2016. En 2016, l'écart est de 2% chez les professions intermédiaires et de 8% chez les employés.
- Les salaires moyens des employés sont ceux qui ont le plus augmenté entre 2015 et 2016, 7% pour les hommes et 6% pour les femmes.

|                                   | Ensemble<br>salaire moyen |               | 2015   |        | 2016   |        |
|-----------------------------------|---------------------------|---------------|--------|--------|--------|--------|
|                                   | 2015                      | 2016          | H      | F      | H      | F      |
| <b>Cadres</b>                     | <b>3 710€</b>             | <b>3 845€</b> | 4 086€ | 3 414€ | 4 244€ | 3 514€ |
| Différentiel F/H% par année       | -16%                      | -17%          | -16%   |        | -17%   |        |
| Evolutions montant 2015/2016      | 4%                        |               | -      | -      | 4%     | 3%     |
| <b>Professions intermédiaires</b> | <b>2 236€</b>             | <b>2 332€</b> | 2 242€ | 2 228€ | 2 359€ | 2 309€ |
| Différentiel H/F% par année       | -1%                       | -2%           | -1%    |        | -2%    |        |
| Evolutions 2015/2016              | 4%                        |               | -      | -      | 5%     | 3%     |
| <b>Employés</b>                   | <b>1 890€</b>             | <b>2 023€</b> | 1 979€ | 1 855€ | 2 139€ | 1 976€ |
| Différentiel H/F% 2015/2016       | -6%                       | -8%           | -6%    |        | -8%    |        |
| Evolutions 2015/2016              | 7%                        |               | -      | -      | 7%     | 6%     |
| <b>Ouvriers</b>                   | \$                        | \$            | \$     | \$     | \$     | \$     |
| Différentiel H/F% 2015/2016       | \$                        | \$            | \$     |        | \$     |        |
| Evolutions 2015/2016              | \$                        | \$            | -      | -      | \$     | \$     |

\*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 2016. **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 de 21% chez les cadres entre les salaires des femmes et des hommes, est déjà visible dans la tranche des 26 à 29 ans.
- L'écart est en revanche sensiblement plus faible parmi les professions intermédiaires (2%) et les employés (8%).

|              | Ensemble<br>salaire moyen |        | Moins de 26 ans |        | De 26 à 29 ans<br>inclus |        | De 30 à 49 ans<br>inclus |        | 50 ans et plus |        |
|--------------|---------------------------|--------|-----------------|--------|--------------------------|--------|--------------------------|--------|----------------|--------|
|              | H                         | F      | H               | F      | H                        | F      | H                        | F      | H              | F      |
| Cadres       | 4 244€                    | 3 514€ | \$              | \$     | 4 163€                   | 3 479€ | \$                       | \$     | \$             | \$     |
| Écarts F/H % | -21%                      |        | \$              |        | -20%                     |        | \$                       |        | \$             |        |
| Prof. Inter. | 2 359€                    | 2 309€ | 1 516€          | 1 435€ | 2 079€                   | 2 022€ | 2 474€                   | 2 485€ | 2 485€         | 2 552€ |
| Écarts F/H % | -2%                       |        | -6%             |        | -3%                      |        | 0%                       |        | 3%             |        |
| Employés     | 2 139€                    | 1 976€ | 1 267€          | 1 402€ | \$                       | \$     | \$                       | \$     | \$             | \$     |
| Écarts F/H % | -8%                       |        | 10%             |        | \$                       |        | \$                       |        | \$             |        |
| Ouvriers     | \$                        | \$     | \$              | \$     | \$                       | \$     | \$                       | \$     | \$             | \$     |
| Écarts F/H % | \$                        |        | \$              |        | \$                       |        | \$                       |        | \$             |        |

\*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 2016. **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 31/12/2016

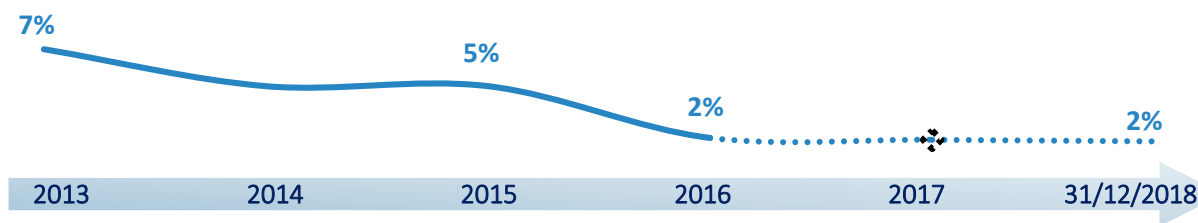
**-2,2%**

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

INSEE DADS, données au 31/12/2016



**Evolution de l'écart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen (par ETP) – Moins de 26 ans - Projection 31/12/2018**



# Répartition des contrats de travail et zoom sur les CDD

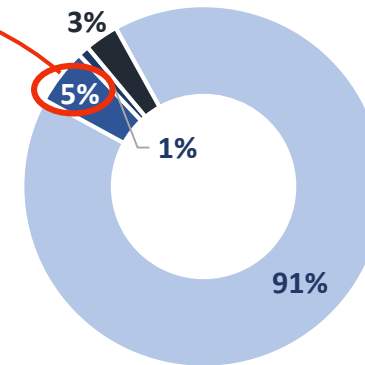
## Ce qu'il faut retenir

- 91% des contrats en cours sont des CDI.
- La part des CDD représente près de 5%, contre à peine 1% en 2011.
- A l'inverse, les autres contrats, autour de 7% en 2011 ne sont plus désormais que 4%.
- Les CDD, avec 5%, sont surreprésentés chez les moins de 29 ans avec 7%, les femmes à 7%, et sur des postes d'employés (8%) et ouvriers (8%).

## Répartition des contrats de travail

INSEE DADS, données au 31/12/2016

Ingénierie : 5%  
Numérique : 3%  
Conseil : 8%  
Événement : 9%

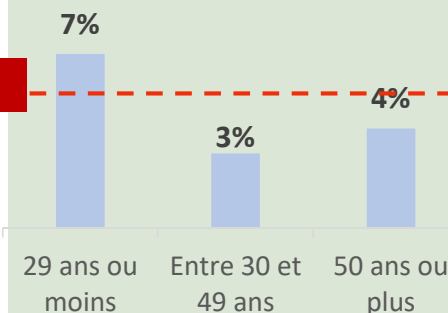


■ CDI  
■ CDD  
■ Contrat d'apprentissage  
■ Autres contrats

## Zoom sur les CDD

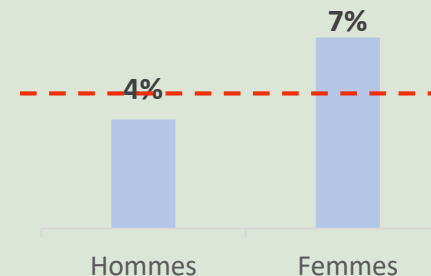
### Taux de CDD par âge

INSEE DADS, données au 31/12/2016



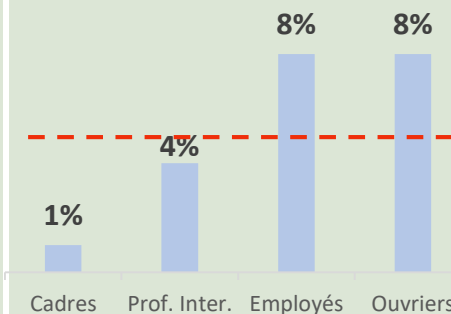
### Taux de CDD par sexe

INSEE DADS, données au 31/12/2016



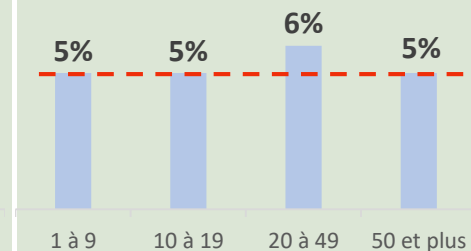
### Taux de CDD par CSP

INSEE DADS, données au 31/12/2016



### Taux de CDD par taille d'entreprise

INSEE DADS, données au 31/12/2016



5%

# 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 séniors 13%,
  - 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.

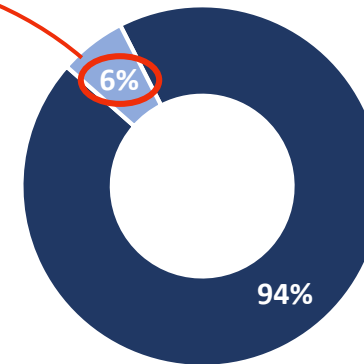
**A partir de 2016** : la variable est construite à partir de 3 variables déclarées (indicateur de travail à domicile, unité de mesure du temps de travail, variable indiquant temps partiel ou complet), auquel on ajoute un traitement particulier dans les cas de successions de périodes irrégulières (intérimaires 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

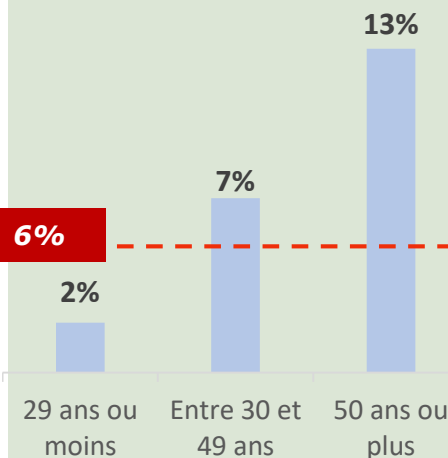
Ingénierie : 6%  
Numérique : 4%  
Conseil : 11%  
Événement : 9%



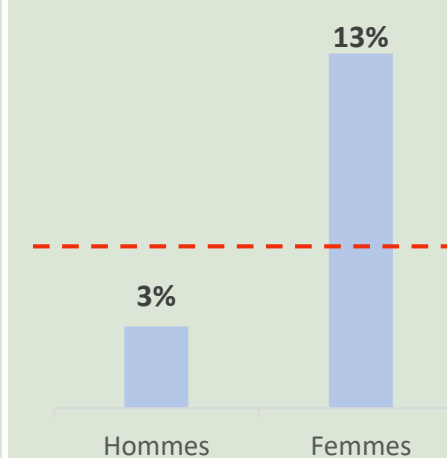
■ Temps plein  
■ Temps partiel

## Zoom sur les temps partiels

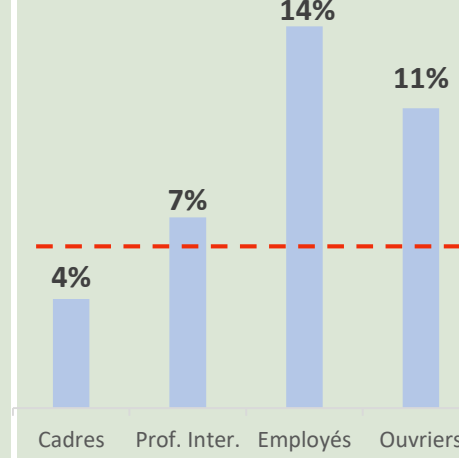
**Temps partiels par âge**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016



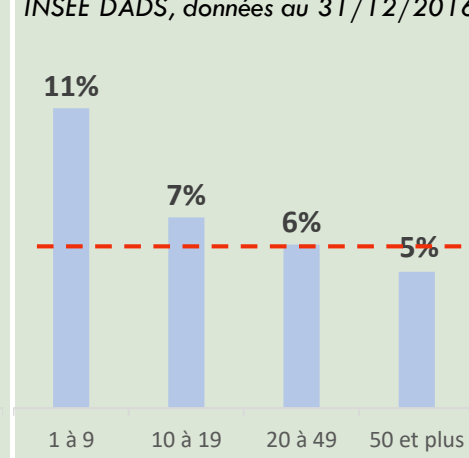
**Temps partiels par sexe**  
INSEE DADS, données au 31/12/2016



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



**Temps partiels par taille d'entreprise**  
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



# La politique de formation de la branche mise en œuvre par le FAFIEC (ATLAS)

## INSERTION DANS LA BRANCHE

- **Poursuivre et amplifier les possibilités de se former à nos métiers**, quels que soient les niveaux de formation considérés, en utilisant les dispositifs les plus adaptés et notamment l'alternance (contrat d'apprentissage, contrat de professionnalisation, Préparation Opérationnelle à l'Emploi...) **Les partenaires sociaux souhaitent développer l'apprentissage** dans la Branche et **soutenir notamment les formations de niveau supérieur ou égal à Bac + 2**. Des partenariats régionaux pourront être sollicités en ce sens.
- **Promouvoir le site internet «Concepteurs d'Avenirs»** nouvellement mis en place par la Branche afin de faciliter la rencontre de l'offre et de la demande en matière d'apprentissage.
- **Favoriser la personnalisation du parcours de formation** et le recours aux nouvelles technologies éducatives mais aussi la formation en situation professionnelle grâce au développement de la fonction tutorale.

## FORMATION DES SALARIÉS

- **Accompagner les entreprises pour les aider à remplir leurs obligations** concernant la formation des salariés dans une logique de résultat.
- **Permettre à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle** et de se former en utilisant son Compte Personnel de Formation (CPF).
- **Sécuriser le parcours professionnel des salariés**, en reconnaissant les compétences acquises (parcours certifiants de Branche, CQP, période de professionnalisation) et renforcer l'offre certifiante de la Branche, notamment par la mise en œuvre du parcours certifiant de Branche «Management de projet», la programmation d'étude d'opportunité sur la création de CQP et de nouveaux parcours certifiants.
- **Mettre en œuvre la plateforme de certification de la Branche.**

# La politique de formation de la branche mise en œuvre par le FAFIEC (ATLAS)

## EXIGENCE DE QUALITÉ DES FORMATIONS FINANCÉES PAR LE FAFIEC

- **Veiller au respect des exigences de qualité des actions de formation financées par le Fafiec** (formation interne et externe), notamment au titre de l'article R.6316-1 du code du travail.
- Dans le cadre de la procédure d'évaluation interne prévue par l'article R.6312-2 du code du travail, **veiller au maintien d'une offre de formation permettant de satisfaire la multiplicité des besoins des entreprises**, compte tenu de la diversité des métiers et de la typologie des entreprises de la Branche.
- Sur les bases des évaluations conduites par le Fafiec, **réaliser et mettre à disposition des partenaires sociaux un baromètre de la qualité des organismes de formation** dont il a financé les actions de formation.

## SIMPLIFICATION DU PAIEMENT DES FORMATIONS PAR LE FAFIEC

- Conformément au décret du 22/03/2017 (n° 2017-382), lancer deux expérimentations :
  - **Possibilité de payer, sous conditions**, des absences au cours d'une formation
  - **Dématérialiser les justificatifs de l'assiduité d'un stagiaire** au cours d'une formation

## ASSURER LA PROMOTION DES MÉTIERS

- **Développer le lien entre la Branche et les opérateurs de type Fongecif** afin d'aider les individus à connaître les métiers de la Branche, notamment les métiers porteurs et en tension.

# Panorama des engagements et évolution des volumes d'actions

## Ce qu'il faut retenir

**De 2017 à 2018**  
**+40% de stagiaires et de prise en charge dans les principaux dispositifs**

**La montée en puissance des dispositifs de POE entre 2017 et 2018 ...**  
**- Individuels : +20%**  
**- Collectifs : +137%**

| Principaux dispositifs                | Nombre de stagiaires<br>(évolution 2017-2018) | Nombre d'heures   | Engagement (k€)<br>(évolution 2017-2018) |
|---------------------------------------|-----------------------------------------------|-------------------|------------------------------------------|
| dont Contrats de professionnalisation | 18 550 (+22%)                                 | 12 690 669        | 180 627 (+33%)                           |
| dont POE individuelles                | 7 339 (+20%)                                  | 2 496 882         | 33 297 (+32%)                            |
| dont POE collectives                  | 1 974 (+137%)                                 | 782 942           | 13 252 (+151%)                           |
| dont Actions collectives nationales   | 36 724 (+33%)                                 | 713 957           | 37 891 (+17%)                            |
| dont plan d'accompagnement de TPE PME | 3 792 (+56%)                                  | 115 559           | 4 865 (+43%)                             |
| dont formation chômage partiel        | 107 (-70%)                                    | 6 473             | 121 (-77%)                               |
| dont VAE                              | 157 (-7%)                                     | 3 275             | 253 (-4%)                                |
| dont autres actions plan de formation | 66 037 (+38%)                                 | 1 164 064         | 47 365 (+23%)                            |
| dont autres dispositifs               | 46 826 (+64%)                                 | 8 251 815         | 156 800 (+104%)                          |
| <b>TOTAL</b>                          | <b>181 506 (+40%)</b>                         | <b>26 225 635</b> | <b>474 471 (+49%)</b>                    |

- Le nombre de stagiaires pris en charge sur la période 2018 est en augmentation de 40%.
- Les volumes financiers engagés ont très fortement crû, de 49%.
- Certains dispositifs ont bénéficié d'une très forte évolution, notamment les POE (Préparation Opérationnelles à l'Emploi) individuelles et collectives qui croissent respectivement de 51% et 24%.
- Les Actions Collectives Nationales (ACN) ont elles aussi bénéficié d'une croissance sensible notamment concernant le nombre stagiaires 33%.
- A l'inverse, les dispositifs liés au chômage partiel, ont vu leur volume baisser de quelques 70%.
- Au final les formations ont notamment été plus orientées vers le retour à l'emploi au travers de la montée en puissance des POE.



# Focus sectoriels

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

\* Données issues de l'Observatoire dynamique des métiers du Numérique, de l'Ingénierie, du Conseil et de l'Événement. L'enquête téléphonique a été réalisée entre le 11 et le 22 février 2019 **par téléphone auprès de 403 personnes exerçant des fonctions exécutives dans l'entreprise** sur la base d'un fichier INSEE complété par un fichier de données Fafiec et d'un questionnaire établi conjointement entre l'OPIIEC et BVA. Un échantillon raisonné destiné à être représentatif des entreprises de la Branche (en termes de taille d'entreprise et de secteur - référence code NAF/APE) a été construit par BVA.

# Focus sur le secteur du Numérique

Sur l'année 2018, les entreprises du secteur du numérique ont fait paraître 40 351 offres d'emploi\* (autant qu'en 2017), émanant principalement d'établissements situés en Ile-de-France (41%, - 2 pts), région qui concentre toujours plus de la moitié des effectifs salariés (52%). L'Ile-de-France reste donc la 1ère région française en recherche de profils numériques, suivie du quart sud-est (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, partie est de l'Occitanie) dont le poids se renforce (près de 30% des intentions de recrutement, +2 pts par rapport à 2017).

Dans les entreprises du numérique, le CDI reste la norme (92%) et en 2018, 90% des contrats proposés étaient en CDI. Les profils recherchés sont sensiblement les mêmes qu'en 2017, des diplômés de Bac + 4 / 5 issus d'écoles d'ingénieurs. Notons néanmoins un très léger infléchissement des offres destinées à ces profils : en 2018, 88% des offres étaient destinées à des diplômés de Bac + 4 / 5 (- 4 pts) et 70% à des diplômés d'écoles d'ingénieurs (- 5 pts), au profit notamment des diplômés de Bac + 2 (6%, + 3 pts).

S'agissant des métiers plus spécifiquement, les entreprises du secteur sont toujours majoritairement à la recherche de profils techniques (développeurs, experts technique...) qui posent, pour la plupart, des difficultés de recrutement. Les taux d'internalisation très forts de certaines activités (la part des recrutements sur un métier donné effectués par les entreprises de la Branche vs hors Branche est élevée) et la concurrence entre les secteurs font partie des éléments explicatifs de cette tension.

Cette année encore, le secteur du numérique se porte bien, mieux qu'en 2017 même. La croissance attendue pour le secteur en 2018 est de 4,2% (3,9% en 2017), pour atteindre un marché de 56,4 milliards d'euros. Une bonne santé qui bénéficie peu ou prou à tous les acteurs puisque 81% des entreprises du secteur envisagent une croissance de leur chiffre d'affaire sur 2018.

En 2018, la transformation numérique des entreprises clientes et leur mise en conformité règlementaire (notamment le RGPD) ont été, pour les entreprises du numérique, des projets porteurs de croissance, tandis que le marché de l'Intelligence Artificielle a connu de fortes dynamiques d'investissements (un marché qui représentait 125 millions d'euros en 2017 et qui a connu une croissance de 49% en 2018). Avec aujourd'hui seulement 27% d'entreprises utilisatrices disposant de leurs propres projets ou initiatives en matière d'IA, la clientèle est importante, avec un intérêt marqué pour les chatbots (robots logiciel dialoguant avec les clients) et le machine learning (apprentissage automatique par une IA).

Dans ce contexte, les profils les plus recherchés sont les data scientists, les spécialistes de l'expérience et de l'interface utilisateur, les analystes métiers ayant des compétences en IA, les programmeurs et les gestionnaires de base de données pour les systèmes IA et les techniciens en cybersécurité.

Seul bémol : les difficultés des entreprises du numérique à recruter (près de 60 000 recrutements effectués en 2018) et à fidéliser leurs collaborateurs, dans un marché en forte croissance et concurrencé par l'étranger : un développeur gagne dix fois mieux sa vie à Seattle qu'à Paris si l'on compare salaire et coût de la vie.

Contre cela, plusieurs pistes sont envisagées comme le renforcement de la communication auprès des femmes (de plus en plus sous-représentées), le recours aux contrats en alternance, l'accompagnement via Pôle Emploi (POEI) ou le déploiement du programme « 10KNUM » par le gouvernement (347 formations ont été labellisées fin 2018) pour permettre à des jeunes et des demandeurs d'emploi peu qualifiés de se former gratuitement aux métiers du développement informatique et former 12 000 candidats à la programmation d'ici l'an prochain.

D'un point de vue plus quantitatif, les chefs des entreprises du numérique interrogés affichent un fort niveau d'optimisme : ils sont 58% à déclarer être optimistes ou très optimistes quant à l'avenir de leur entreprise (contre 6% de pessimistes) et 43% (+ 1 pt vs 2017) à estimer que l'activité de leur entreprise va augmenter dans les 6 prochains mois.

Dans ce contexte, près d'un chef d'entreprise sur deux compte recruter dans les six prochains mois (42% ; + 6 pts) faisant augmenter les effectifs d'une entreprise sur trois (36%).

Comme évoqué, les besoins ne s'orientent plus exclusivement sur des diplômés de Bac + 4/5 ou plus (45%), mais aussi des candidats ayant un Bac + 3 (29% ; + 5 pts) ou un Bac + 2 (19%) sur des métiers de développeurs (65%) ou plus marginalement de chefs de projet (41%) ou de commerciaux (29%).

Malgré les besoins exprimés, plus d'un chef d'entreprise sur deux (57% ; + 9 pts) déclare avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à ses besoins (seuls 10% estiment que cela est facile). Face à cette situation, les chefs d'entreprise interrogés souhaitent dans l'idéal recruter des profils déjà bien qualifiés, à défaut intégrer et former en interne les nouveaux salariés (via des pratiques mixant e-learning, parrainage, tutorat).



# Focus sur le secteur de l'Ingénierie

Le dynamisme du secteur a légèrement décliné en 2018 avec **45 381 offres d'emploi\*** comptabilisées, c'est moins qu'en 2017 (51 498). En comparaison avec le reste de la Branche, **les emplois du secteur de l'Ingénierie sont toujours moins concentrés sur la région parisienne** : l'Île-de-France regroupe 35% des effectifs salariés du secteur (50% dans l'ensemble de la Branche), autant que le quart sud-est (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-D'azur, partie est de l'Occitanie). Une répartition qui devrait rester stable au vu de la répartition des offres d'emploi en 2018 : 33% en Île-de-France et 32% dans le quart sud-est.

Les contrats proposés et les profils recherchés sont sensiblement les mêmes qu'en 2017 : le secteur cherche à embaucher en très large majorité en CDI (89%) et **les diplômés Bac + 4/5 sont les plus recherchés** (88% des formations demandées dans les offres d'emplois), **notamment ceux issus d'écoles d'ingénieurs**. Les métiers qui génèrent le plus d'offres d'emploi sont les ingénieurs R&D, les dessinateurs et les projeteurs, tous trois fortement en tension.

Porté par la **bonne santé de ses principaux secteurs clients** (automobile, aéronautique, santé, etc.), par **les grands projets** (Grand Paris, rénovation du réseau ferré, plan France haut débit, Grand carénage des installations de production d'électricité nucléaire) et par **la transformation numérique de l'industrie et des services**, le secteur de l'ingénierie a retrouvé la croissance depuis 2015. Les entreprises d'ingénierie ont réalisé 53 000 recrutements dans toute la France l'an dernier et **prévoient de recruter entre 50 000 à 60 000 techniciens et ingénieurs par an sur la période allant de 2018 à 2021**. Cela représenterait chaque année 9 000 créations nettes d'emplois et une croissance annuelle de 4% des effectifs salariés. La filière de la construction (46% des emplois du secteur) prévoit elle d'être portée par une augmentation des mises en chantier de logements (déjà +19% en 2019) et par la croissance des travaux publics, avec une augmentation de 8 à 10% des projets immobiliers en Île-de-France jusqu'en 2024, notamment liés au Grand Paris Express.

Les acteurs du secteur évoluent néanmoins dans un environnement concurrentiel. Dans la construction, la **montée en puissance de l'ingénierie publique et parapublique** internalisée pousse à la baisse les prix et fait disparaître ou ajourner certains marchés et, de manière générale, la filière fait face à **l'arrivée de nouveaux acteurs du numérique et du conseil** qui utilisent la data pour permettre un meilleur positionnement usagers du bâtiment et une efficacité des coûts de construction. Celles-ci impliquent une réflexion stratégique à mener en termes d'investissements, pour l'acquisition de nouvelles compétences afin d'accéder aux nouveaux marchés. La vitesse d'introduction de ces technologies est élevée, rendant les besoins de compétences nombreux et quasi-immédiats.

**Néanmoins, cette demande se heurte toujours à un manque de candidats** (chaque année, la France forme environ 35 000 ingénieurs contre 50 à 60 000 postes à pourvoir) et **à des freins au recrutement** tels que la pression sur les prix, la hausse des salaires des collaborateurs (en parallèle à une baisse des marges) ou un déficit de formation/qualification. La concurrence est par exemple particulièrement vive pour attirer les profils les plus recherchés : spécialistes des systèmes embarqués, de la modélisation numérique 3D, du PLM (logiciels de suivi du cycle de vie des produits), DevOps, spécialistes du Big Data, architectes, chefs de projet, etc.

Des pistes sont à l'étude pour **restaurer les marges** (limiter les intermédiaires prescripteurs, management de projet, etc.) et **accélérer la formation** : accroître le dimensionnement des formations ciblées, développer l'alternance, rendre les rémunérations plus attractives, améliorer la perception des BTS/DUT par les employeurs ou renforcer l'information dès le lycée.

D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs d'entreprise du secteur de l'Ingénierie interrogés affichent un optimisme plus modéré qu'en 2017 et que dans le reste de la Branche** : ils sont 56% (- 7 pts) à déclarer être optimistes ou très optimistes quant à l'avenir de leur entreprise (contre 10% de pessimistes) et 20% (- 9 pts) estiment que l'activité de leur entreprise va augmenter dans les 6 prochains mois.

En termes de ressources humaines, **un répondant sur quatre (26%, - 6 pts) déclare qu'il va effectuer des recrutements dans les six prochains mois** faisant augmenter les effectifs de moins d'une entreprise sur cinq (16%, - 6 pts). Les besoins en recrutement s'orienteront presque aussi bien sur des candidats ayant un Bac + 5 ou plus (34%) que sur des candidats ayant un Bac + 2 (31%) et principalement sur des postes d'ingénieurs (45%) ou de chargés d'études techniques (40%).

Malgré les besoins manifestés, trouver un profil adapté à son besoin n'est pas chose facile dans le secteur puisque **60% estiment avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à leurs besoins** (seulement 7% trouvent cela facile). Ainsi, en termes de formation, la priorité est mise sur le développement de la formation en interne (73%).



# Focus sur le secteur du Conseil

Sur l'année 2018, les entreprises du secteur du Conseil ont fait paraître 20 980 offres d'emploi\*, émanant principalement d'établissements situés en Ile-de-France : sur l'année, la région en totalise à elle seule 62% (- 3 pts vs 2017). **Cette concentration des offres d'emploi devrait contribuer à maintenir la polarisation des emplois du secteur en Ile-de-France, qui recense déjà près des deux tiers des effectifs salariés** (65% contre 50% dans l'ensemble de la Branche). En termes d'activité, la majorité des salariés se répartit dans des entreprises de conseil en management (27%), de la communication et relations avec les publics (15%) et des études de marchés (15%).

Dans le secteur, **le taux de salariés en CDI est moins important que dans le Numérique ou dans l'Ingénierie** (73% vs 92% et 89%). Cette proportion pourrait même s'amenuiser puisqu'en 2018, seuls 66% des contrats proposés étaient en CDI. Concernant les profils recherchés, **les offres s'orientent principalement vers des diplômés de Bac + 4 ou 5** (80% des offres), mais font toujours une place à des profils moins diplômés : 14% des offres sont de niveau Bac (9%) ou Bac + 2 (5%).

En 2018, les entreprises du secteur étaient notamment à la recherche de consultants (/senior) en relations publics, de directeurs conseil, d'assistants de communication et de responsables de département. Toutefois, **cette offre rencontre difficilement la demande et ces métiers ont du mal à être pourvus** (nettement plus de nouvelles offres que de nouvelles demandes).

**La transformation numérique et l'exploitation de la donnée deviennent des sujets incontournables pour les entreprises clientes.** Pour les entreprises du conseil, l'enjeu est de gagner en performance à travers plus d'immédiateté et d'approfondissement des analyses. Dès lors, le consultant connaît une mutation de son activité et va devoir, face à un besoin d'analyser des quantités de données croissantes, y intégrer de nouveaux outils IA (plateforme d'analyse de données, aide à la décision combinant des intelligences artificielle, humaine et collective). **Des compétences nouvelles deviennent nécessaires afin d'avoir la capacité à collaborer avec des data scientists tout en menant des analyses métier.** Cela induit une diversification du recrutement, plus large qu'une augmentation des effectifs en data scientists, pour avoir des profils capables de comprendre et accompagner le changement technologique.

**Paradoxalement, la progression de l'IA contribue à rendre les compétences techniques insuffisantes.** Les progrès en termes de performance libèrent du temps d'analyse humaine et renforcent la valeur ajoutée intellectuelle : les outils numériques permettant à tous les acteurs de s'aligner sur les tâches techniques, la qualité des ressources humaines en matière de réflexion, compréhension et relation au client devient primordiale.

**La compétition passe donc par une guerre des talents et a amené les entreprises du secteur à repenser leurs politiques RH.** L'objectif est de répondre aux attentes des nouvelles générations. Ces nouveaux arrivants influent autant que les technologies sur l'évolution des méthodes de travail du secteur : plus libres et favorisant les initiatives individuelles. Soigner les équipes, afin de garantir la qualité de leur travail, s'impose désormais comme une priorité dans une filière habituée à un fort turnover. Sans compter que la montée en exigence et en niveau d'information des clients les amène à rechercher le contact de consultants adaptables intellectuellement, à l'écoute et créatifs. Offrir des perspectives d'évolution grâce à des passerelles entre leurs différents métiers est aujourd'hui une préoccupation pour certaines entreprises afin de fidéliser leurs meilleurs éléments.

**Confirmant le sentiment d'optimisme ambiant, les chefs d'entreprise des études et du conseil interrogés sont parmi les plus positifs quant à la situation de leur entreprise au cours des 6 prochains mois** : 59% se déclarent très optimistes ou optimistes (contre un nombre faible de pessimistes : 9%) et 32% (- 4 pts) estiment que l'activité de leur entreprise va être en hausse dans les 6 prochains mois. On notera tout de même que le sentiment des chefs d'entreprises de moins de 10 salariés est moins optimiste (respectivement 57% et 28%).

Concernant les Ressources Humaines, **un chef d'entreprise sur trois compte effectuer des recrutements dans les six prochains mois (33%, égal à 2017) faisant augmenter le nombre de salariés d'une entreprise sur cinq (20%, - 3 pts vs 2017).**

En termes de recrutement, les besoins s'orientent principalement sur des postes de consultants / consultants senior en management (42% des répondants souhaitent en recruter au cours des 6 prochains mois) et vers des candidats à haut niveau de qualification, ayant un Bac + 4/5 ou plus (65%) laissant une plus petite place aux diplômés de niveaux Bac + 3 (13%, - 4 pts) ou Bac + 2 (10%).

Toutefois, trouver un candidat adapté ne sera pas chose facile puisque **55% des répondants estiment que trouver un profil adapté à leurs besoins est difficile aujourd'hui.**

# Focus sur le secteur de l'Événement

Comme en 2017, **l'Ile-de-France reste en 2018 la 1ère région française cherchant à recruter dans le secteur** : elle représente 37% des offres d'emploi publiées (- 2 pts) sur l'année et regroupe 47% des effectifs salariés. Elle reste suivie de la région Auvergne-Rhône-Alpes (12% des intentions de recrutement, 16% des effectifs). Notons néanmoins qu'au sein de ces deux régions, la part des intentions de recrutement est moindre que celle des effectifs salariés, ce qui pourrait, à terme, faire diminuer la concentration des emplois en Ile-de-France et en Auvergne-Rhône-Alpes.

**Dans le secteur de l'Événement, le taux de salariés en CDI reste moins important** que dans les autres secteurs de la Branche (85% vs 88% dans l'ensemble de la Branche), une proportion qui devrait rester stable dans les années à venir, au vu des 83% de contrats proposés en CDI sur l'année.

Concernant les profils recherchés, **les entreprises de l'Événement s'orientent comme en 2017 principalement vers des diplômés de BAC + 4 / 5** (73% des offres publiées), mais font toujours une place à des profils moins diplômés : 9% des offres concernent des diplômés de BAC + 3 et 16% de BAC + 2 (+ 2 pts). Les diplômés d'école d'ingénieur restent les candidats les plus recherchés devant les diplômés de BTS et d'université, sur des postes de chargés de relation presse, directeurs commercial ou chefs de projet.

**Si la plupart des métiers recherchés par les entreprises restent en tension, les acteurs du secteur pourront compter sur des compétences issues d'autres Branches** : les taux d'internalisation (la part des recrutements sur un métier donné effectués par les entreprises de la Branche vs hors Branche) dans l'Événement sont moins élevés que dans le Numérique ou l'Ingénierie (exceptés les métiers de préparation de l'Événement, les taux d'internalisation des autres activités du secteur sont inférieurs à 15%).

En France, les salons, congrès et foires génèrent 34,5 milliards d'euros de chiffre d'affaires pour les entreprises exposantes et représentent 7,5 milliards d'euros de retombées économiques par an. Afin de demeurer compétitif face à une concurrence internationale vive, les acteurs du secteur ont engagé un certain nombre de **chantiers pour entretenir et améliorer les infrastructures et la qualité de l'accueil des clientèles d'affaires** (avec 450 millions d'euros d'investissements réalisés en 2018 pour améliorer les équipements), **l'offre d'hébergement, la promotion internationale et la présence politique et institutionnelle sur les salons, congrès et foire**.

Longtemps à l'écart du monde des startups, le secteur de l'événementiel rattrape son retard et a lancé son premier incubateur dédié en juin 2018, French Event Booster. **Des startups qui sont au cœur de la digitalisation en proposant aux entreprises du secteur des solutions numériques de gestion des billetteries, des services bagages, de conférences via smartphones, etc.**

La recherche d'un modèle durable oriente également les réflexions des entreprises du secteur. Au programme de 2019 : une priorité d'action portée sur la gestion des flux et un questionnement sur l'opportunité d'une filière REP (Responsabilité élargie des producteurs).

**Point noir exogène : les « Gilets jaunes » ont impacté le secteur, engendrant des blocages des participants, techniciens et transporteurs.** Les annulations et reports ont principalement touché les événements non-récurrents : matchs, spectacles, lancements de produits, événements d'entreprise. Des baisses d'affluence ont été enregistrées pour certains des événements maintenus et les pertes estimées en décembre dernier étaient de 7,5 millions d'euros pour l'ensemble du secteur. Une gêne conjoncturelle non négligeable sur laquelle les professionnels de la filière ont peu de visibilité quant à la durée.

Une série d'événements d'importance se profile néanmoins : la Coupe du Monde de Rugby en 2023, les Jeux Olympiques en 2024 et l'avènement du Grand Paris.

D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs d'entreprise de l'Événement interrogés affichent un optimisme conforme à celui enregistré dans le reste de la Branche et plus positif qu'en 2017 s'agissant de l'activité de leur entreprise au cours des 6 prochains mois** : 34% (+ 4 pts) estiment qu'elle va être en hausse (vs 31% dans la Branche). **Le niveau d'optimisme est lui aussi élevé** : 71% (+ 4 pts) des chefs d'entreprise interrogés sont optimistes quant à la situation de leur entreprise au cours des 6 prochains mois (un constat partagé quelle que soit la taille de l'entreprise interrogée).

Concernant les Ressources Humaines, **un chef d'entreprise sur trois compte effectuer des recrutements dans les six prochains mois (31%)**, faisant augmenter le nombre de salariés d'une entreprise sur cinq (21%). Les besoins en recrutement s'orienteront principalement vers des candidats ayant un niveau de diplôme BAC + 2 (16%), BAC (21%) ou inférieur au BAC (30%, + 5 pts).

Pour autant, même si les niveaux de qualification souhaités sont moins élevés que dans le reste de la Branche, les chefs des entreprises de l'Événement font eux aussi part de leurs difficultés à trouver les candidats puisque **les deux tiers d'entre eux estiment avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à leurs besoins** (62%, - 4 pts).



# **Annexe : évolution des sources**

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

# Les DADS en 2016 : 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 : ne peut être diffusé dans les 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.**

Les déclarations sociales nominatives (DSN) que les entreprises adressent aux administrations remplacent progressivement les déclarations annuelles de données sociales (DADS).

Les données de la validité 2016 ont été conçues uniquement avec des DADS, mais, dans ce contexte de changement progressif des sources d'informations, l'Insee a engagé une refonte des traitements statistiques réalisés.

Aussi, les méthodologies utilisées dans la production de certaines variables de la validité 2016 peuvent s'avérer assez différentes de celles utilisées auparavant. Notamment :

- le traitement des périodes élémentaires a dû être changé pour avoir une cohérence DADS / DSN en vue des prochaines validités « mixtes »
- les variables qui se trouvent en DADS mais pas en DSN ne sont plus retenues (Ex : nombre d'heures)

## Caractérisation en poste annexe / non annexe

Un poste est considéré comme non annexe s'il vérifie la condition : (nb heures > 120 et durée > 30 et nb heures / durée > 1,5) OU salaire net > 3 x SMIC mensuel

*NB : pour la validité 2015, on avait une condition supplémentaire stipulant qu'un poste contenant au moins une période non annexe était non annexe. La nouvelle chaîne de traitement opérant des pré-agrégations de périodes élémentaires, un report de la définition aurait entraîné une différence de signification entre N et N-1.*

## Déclaration des heures – Impacts sur les variables NBHEUR et ETP

**Avant 2016** : le volume de travail était déclaré par un nombre d'heures.

**A partir de 2016** : le volume de travail est déclaré par une quantité associée à une unité de mesure (heures, jours, etc). Ainsi, le nombre d'heures n'est plus forcément déclaré et il doit être estimé pour les postes où le temps de travail n'a pas été déclaré en heures.

**IMPACT** : cela a un impact important sur les variables NBHEUR et ETP (qui est calculé à partir du nombre d'heures), ainsi que sur les salaires horaires et par ETP.

## Redressement des heures pour certaines PCS ayant habituellement des heures nulles

**Avant 2016** : pour certaines PCS (journalistes, aides à domicile...), si le nombre d'heures déclaré était nul, il n'était pas redressé.

*NB : en 2016, la proportion d'heures nulles pour ces PCS est sensiblement différente de celle observée en 2015 (changement de comportement déclaratif).*

**A partir de 2016** : on applique à ces PCS les mêmes méthodes de redressement des heures nulles qu'aux autres PCS.

**IMPACT** : si un PSM fait intervenir le nombre d'heures, le champ observé sera désormais plus complet.

## 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.