



2020
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation
ENTREPRISES
D'ÉCONOMISTES
DE LA CONSTRUCTION



Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



ÉDITO



Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises libérales ne sont pas épargnées. Cette transformation impacte fortement l'emploi, la qualification et la formation professionnelle des salariés. Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en anticiper les incidences tant au niveau national que régional. Il est fondamental que les branches professionnelles ainsi que tous les acteurs régionaux ou nationaux aient **accès à une information solide** pour **mieux devancer les mutations à venir**.

Acteurs économiques incontournables, les entreprises libérales réunissent **44 % des entreprises de proximité**, plus du quart des entreprises du secteur marchand, emploient **1 271 000 salariés** et contribuent à près de **11 % de la valeur ajoutée nationale**.

Les entreprises libérales du champ de l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales) représentent **13 branches professionnelles**, **8 % des entreprises employeuses** du périmètre des entreprises libérales et **35 % des salariés**.

Leur secteur d'activité - cadre de vie-technique, juridique, santé -, leur taille - plus du tiers d'entre elles emploie moins de 10 salariés -, et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font **un acteur de proximité essentiel** au développement local et au maintien du lien social.

Confrontées de plus en plus fréquemment à des évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires qui transforment leur activité, les entreprises libérales sont dans l'obligation de faire **évoluer leur organisation et les compétences de leurs collaborateurs**. Les professionnels libéraux doivent intégrer ces mutations pour prévoir leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois.

L'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales) est **un outil d'expertise** et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation.

Ses travaux statistiques, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines et robustes des changements en cours. Ses études prospectives apportent des éléments de réflexion qui permettent aux partenaires sociaux de **mieux définir leur politique emploi-formation**.

Ses études thématiques abordent des questions spécifiques qui contribuent à mieux identifier les spécificités des entreprises libérales. Ses baromètres régionaux observent, au niveau de chaque territoire, la présence et la participation des entreprises libérales à l'économie locale.

Partenaire privilégié des CPNEFP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), **l'OMPL met au service de tous les acteurs emploi formation les résultats de son expertise**.

Marie-France Guthey
Présidente

Jacques Niney
Vice-président

L'OMPL, UN LEVIER D'ACTION PARITAIRE ET MULTI-BRANCHES

L'Observatoire prospectif des Métiers et des qualifications dans les Professions Libérales (OMPL) est un outil opérationnel créé en 2005 à l'initiative des partenaires sociaux pour identifier et analyser les problématiques communes aux 13 branches de l'OMPL.

Secteur cadre de vie technique

- Entreprises d'architecture
- Entreprises d'économistes de la construction
- Entreprises d'experts en automobile
- Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers

Secteur juridique

- Études d'administrateurs et mandataires judiciaires
- Cabinets d'avocats
- Offices de commissaires-priseurs judiciaires et Sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques
- Études d'huissiers de justice

Secteur santé

- Cabinets dentaires
- Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers
- Cabinets médicaux
- Pharmacie d'officine
- Cliniques vétérinaires

Les études pilotées par l'OMPL reposent sur la capitalisation et l'analyse de données statistiques, des enquêtes et des entretiens auprès de personnes ressources, d'employeurs et de salariés.

Ces travaux constituent une source d'information majeure pour la mise en place de politiques compétences, emploi et formation nationales et régionales.

Depuis près de 15 ans, plus de 100 études conduites :

- 41 portraits statistiques ;
- 19 études prospectives ;
- 23 études thématiques ;
- 11 études transverses ;
- 30 baromètres annuels.

Baromètre Emploi-Formation

ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES
DE LA CONSTRUCTION



Entreprises

Démographie des entreprises libérales
Caractéristiques des entreprises libérales
Économie des entreprises

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



PROGRESSION DU NOMBRE D'ENTREPRISES

Par rapport à l'année précédente, le nombre d'entreprises de la branche progresse fortement.

La valeur très élevée du taux de rotation laisse supposer d'importants mouvements dans les structures de petites tailles.

À partir de 2016, les données collectées par Actalians¹ ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre.

Entreprises employées du secteur en 2018

			Omp1
Entreprises employées	852	10 138	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	18,7	4,3	-1,5
Taux d'entrée (%)	38,4	19,6	12,7
Taux de sortie (%)	19,8	15,9	14,7
Taux de rotation (%)	29,1	17,7	13,7

Données au 01/01.

Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.



Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL cotisante à Actalians sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Taux d'entrée : nombre d'entreprises nouvellement cotisantes à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de sortie : nombre d'entreprises ne cotisant plus à Actalians rapporté au nombre total d'entreprises au 31/12 de l'année précédente.

Taux de rotation : moyenne des taux d'entrée et de sortie (turnover). Cet indicateur donne une évaluation du renouvellement annuel des entreprises employées.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes
de la construction

¹ : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

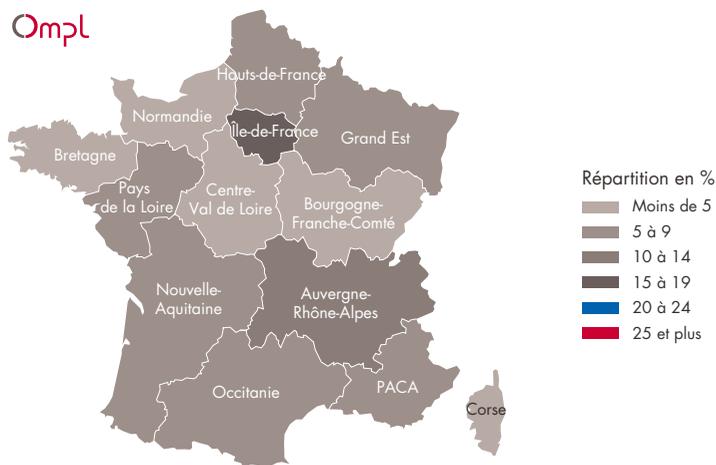
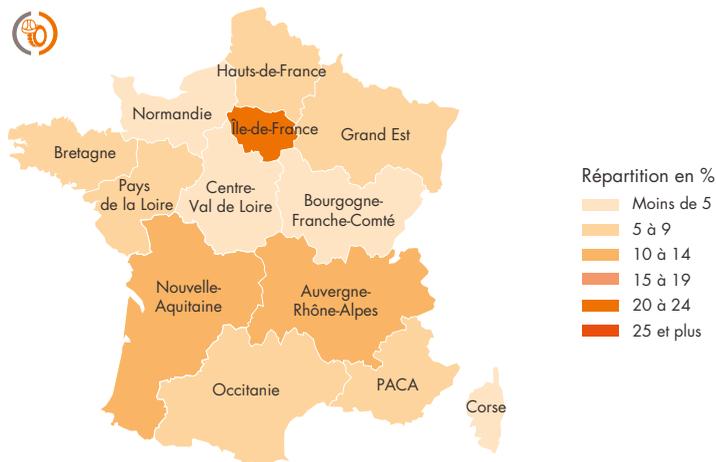
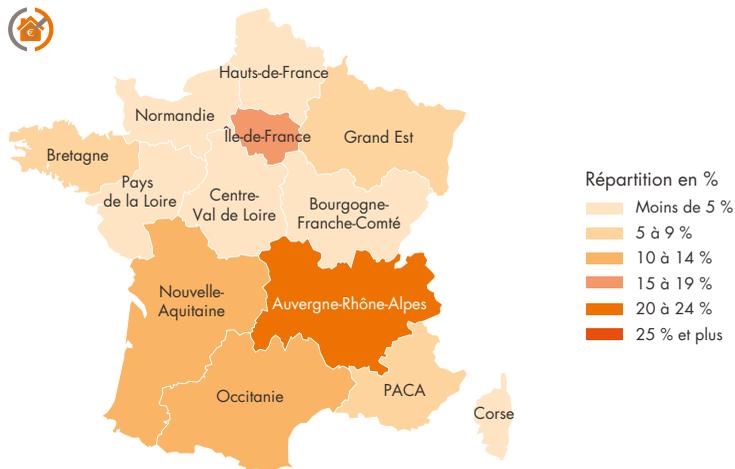
La concentration territoriale des entreprises de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Les trois régions regroupant le plus d'entreprises employeuses sont :

- l'Auvergne-Rhône-Alpes (22,8 %) ;
- l'Île-de-France (18,0 %) ;
- l'Occitanie (10,7 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (1,2 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents 2018.

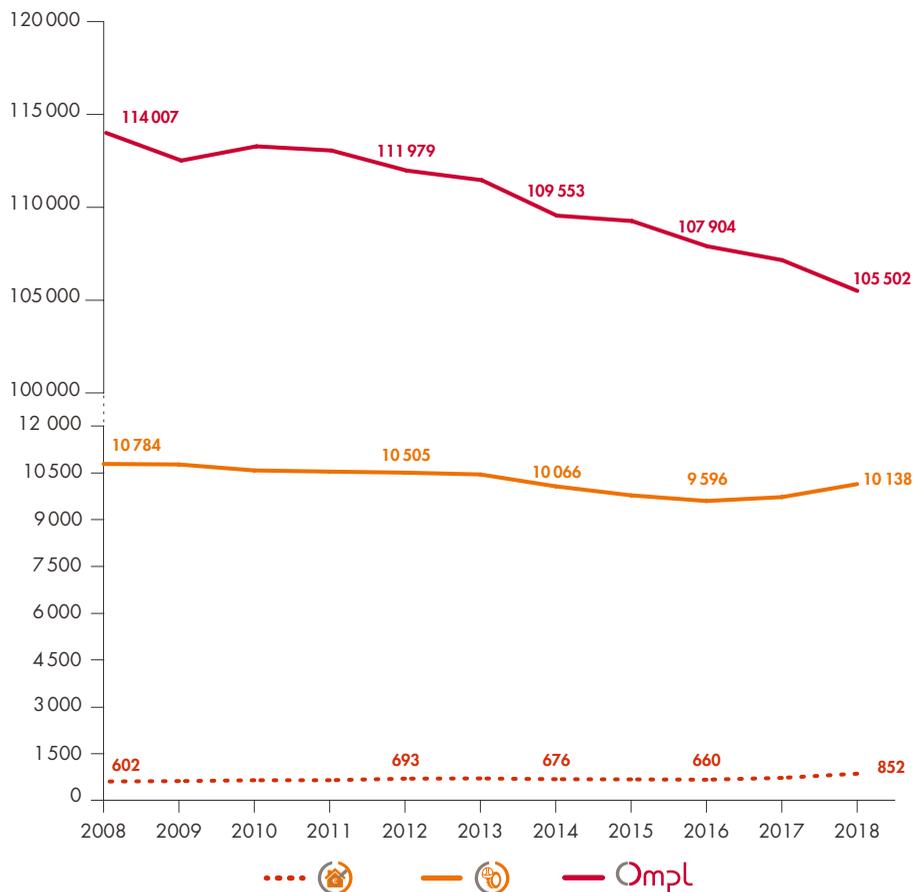


PLUS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a augmenté de 250 unités.

La tendance est continue sur toute la période.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



Données au 01/01. Sources: Actaliens, bases adhérents, 2008-2018.



Le Baromètre Entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



RENFORCEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

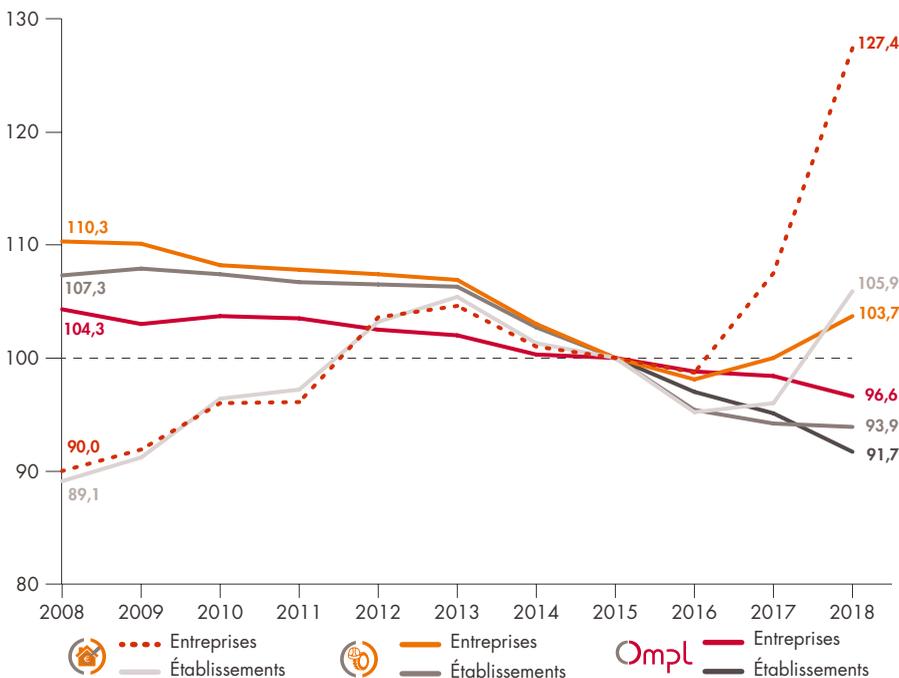
Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement augmenté (+37,4 points).

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (+16,8 points).

Cette double tendance montre une croissance globale du nombre de structures employeuses.

À partir de 2015, des bases de données plus complètes permettent d'estimer le nombre d'établissements du secteur juridique et des entreprises d'experts en automobile. L'année est donc prise en référence.

Entreprises et établissements employeurs Évolution annuelle, 2008-2018 (base 100 en 2015)



Rupture de données en 2015 en raison de l'exploitation de nouvelles bases. Données au 01/01. Sources : Actaliens, bases adhérents, 2008-2018, Insee, démographie des entreprises et établissements, 2009-2015, Insee, fichiers Sirene, 2015-2018.



Entreprise : entité légale constituant une unité organisationnelle de production de biens et de services. Elle est composée d'un ou plusieurs établissements.

Entreprise employeuse : entreprise du champ de l'OMPL cotisante à Actaliens sur la période 2008-2018. À partir de 2018 les organismes de formation ou professionnels sont comptés ce qui explique les différences par rapport aux années précédentes.

Entreprise individuelle : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Établissement : unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise.

Société commerciale et assimilée : forme juridique agrégée des entreprises comprenant les EURL, SA, SARL, SAS, SNC, SEL et les statuts assimilés.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes
de la construction

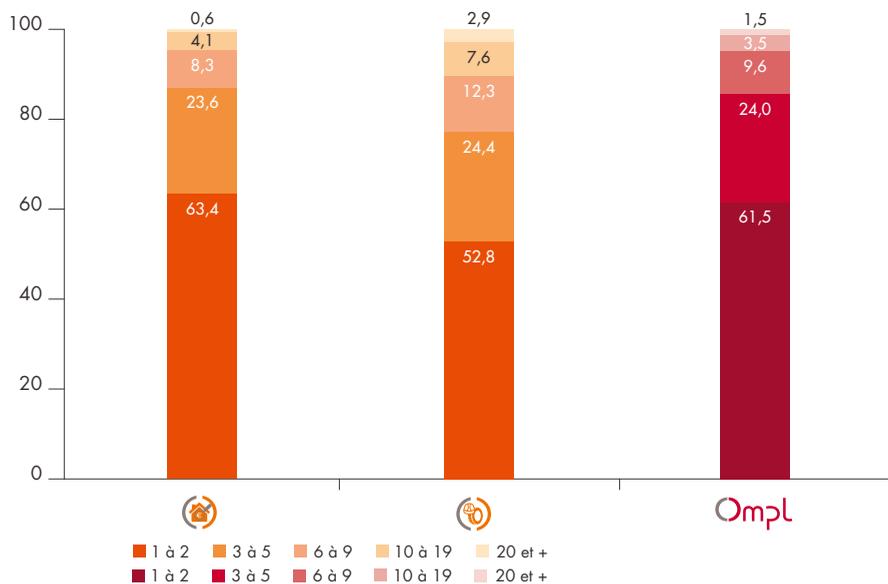


UN À CINQ EMPLOI ETP

Plus de la moitié des entreprises génère un à cinq emplois en équivalent temps plein (ETP).

Par rapport au tissu entrepreneurial du secteur, les structures comptant moins de six salariés sont surreprésentées.

Répartition des entreprises employées par taille (nombre d'emplois ETP, %)



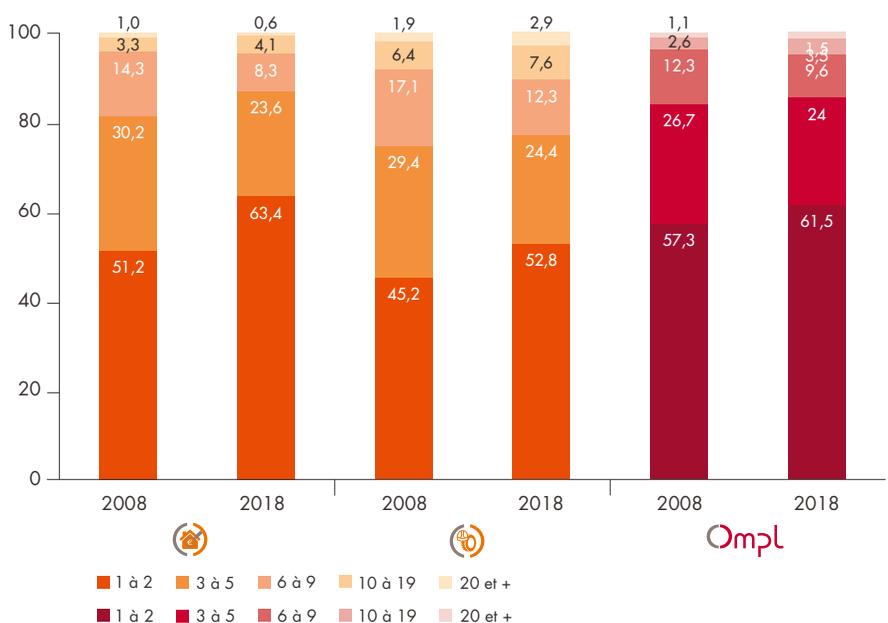
Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés. Leur part progresse de +12,2 points au détriment des autres tailles d'entreprises.

Évolution de la répartition des entreprises employées par taille (2008-2018, nombre d'emplois ETP, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.

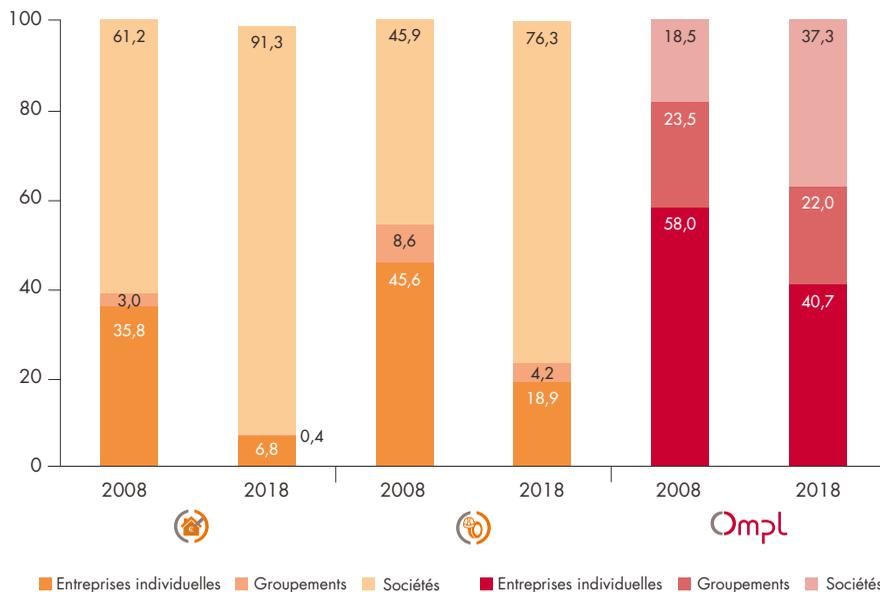


RENFORCEMENT DE LA PRÉSENCE DES SOCIÉTÉS

Les sociétés et assimilées sont nettement majoritaires au sein de la branche.

L'attractivité de cette forme de structure se traduit par une progression de 30 points par rapport à 2008.

Répartition des entreprises employées par statut juridique (2008-2018, %)



Données au 01/01. Sources : Actalians, bases adhérents, 2008-2018.



Le *Baromètre Entreprises* de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction présente les informations saillantes concernant le tissu entrepreneurial dans lequel évoluent les entreprises libérales du secteur. Ce baromètre offre une photographie instantanée, tout en intégrant les principales évolutions sur les dernières années.



ENTREPRISES DE PETITE TAILLE

En moyenne, les entreprises de la branche sont proches de la configuration sectorielle. Elles emploient 4,0 salariés et sont majoritairement constituées en SARL.

Données de cadrage

			
Nombre d'entreprises	852	10 138	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	4,0	5,9	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (55,2 %)	SARL (51,7 %)	EI (40,7 %)

Sources: Actalians, bases adhérents, 2019, Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Entreprise individuelle (EI): forme juridique agrégée des entreprises comprenant les entreprises individuelles (personnes physiques) et les statuts assimilés.

Valeur ajoutée (VA): valeur économique générée par l'entreprise dans le cadre de son activité.

Salaires et cotisations: rémunérations, indemnités et primes versées aux salariés de l'entreprise augmentées des charges sociales. Cet indicateur intègre la rémunération et les cotisations sociales des dirigeants de sociétés salariés par leur entreprise.

Excédent brut d'exploitation (EBE): montant de la trésorerie potentielle issue de l'activité principale de l'entreprise après paiement des salaires, des charges sociales, des prélèvements fiscaux et assimilés.

Bénéfice: résultat de l'entreprise hors résultats exceptionnels avant prélèvement de l'impôt sur les sociétés et de la participation des salariés.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes
de la construction

¹: estimations. Entreprises du champ de l'OMPL, données au 01/01.



PERFORMANCES ÉCONOMIQUES MOINS BONNES QUE CELLES DU SECTEUR

Au sein de la branche, les entreprises individuelles génèrent 44 080 € de valeur ajoutée (VA), soit 36 % de moins que la moyenne du secteur.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie moins important.



PERFORMANCES MOINS BONNES QUE CELLES DU SECTEUR

En moyenne, les sociétés de la branche génèrent 269 588 € de valeur ajoutée (VA), soit 39 % de moins que la moyenne du secteur.

De même, comme le montre le niveau de l'EBE, elles dégagent un montant de trésorerie moins important.

Estimation des indicateurs économiques moyens des entreprises individuelles (€)

			Ompl
CA HT	79 139	119 452	186 150
Marge commerciale	78 506	117 067	176 062
VA	44 080	68 591	115 344
Impôts et taxes	3 403	4 678	9 589
Salaires et cotisations	2 928	23 202	16 232
EBE	37 749	40 711	89 523
Bénéfice	36 167	40 500	90 625

Sources : Conférence des ARAPL, Statistiques nationales, 2019 ; UNASA, Données statistiques sur la profession libérale en France, 2019.

Estimation des indicateurs économiques moyens des sociétés (€)

			Ompl
CA HT	NS	703 779***	1 519 548***
Marge commerciale	NS	2014***	131 143***
VA	269 588***	441 972***	752 930***
Impôts et taxes	7 329***	13 303***	32 162***
Salaires et cotisations	209 701***	360 602***	561 762***
EBE	NS	68 695***	160 344***
Bénéfice	35 454***	50 121***	98 123***

Sources : Bureau Van Dijk, Base Diane 2019, estimations.

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %, NS : données non significatives.

1 : données non disponibles.

L'OMPL



105 502
entreprises



438 649
salariés



82,9 %
de femmes



17,1 %
d'hommes

3 secteurs



Secteur cadre
de vie-technique



Secteur
juridique



Secteur
santé

13 branches



Entreprises
d'architecture



Études
d'administrateurs
et mandataires
judiciaires



Cabinets
dentaires



Entreprises
d'économistes
de la construction



Cabinets
d'avocats



Laboratoires
de biologie
médicale
extra hospitaliers



Entreprises
d'experts
en automobile



Offices de commissaires
priseurs judiciaires et
Sociétés de ventes
volontaires



Cabinets
médicaux



Cabinets
de géomètres-experts,
géomètres-topographes,
photogrammètres et
experts fonciers



Études d'huissiers
de justice



Pharmacie
d'officine



Cliniques
vétérinaires



+ 100
études
depuis 15 ans



30
baromètres
annuels



Des rencontres
régionales et
conférences
thématiques

Baromètre Emploi-Formation

ENTREPRISES D'ÉCONOMISTES
DE LA CONSTRUCTION



Salariés



- Effectifs salariés
- Effectif par genre
- Catégories sociales
- Contrats de travail
- Temps de travail
- Pyramide d'âge
- Mobilité annuelle
- Formation professionnelle
- Chômage annuel

Retrouver l'ensemble des baromètres sur :
www.ompl.fr



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CROISSANCE DES EFFECTIFS

Par rapport à 2008, la branche enregistre une progression des effectifs jusqu'en 2016 (+537 salariés).

Cette tendance semble confirmée par les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

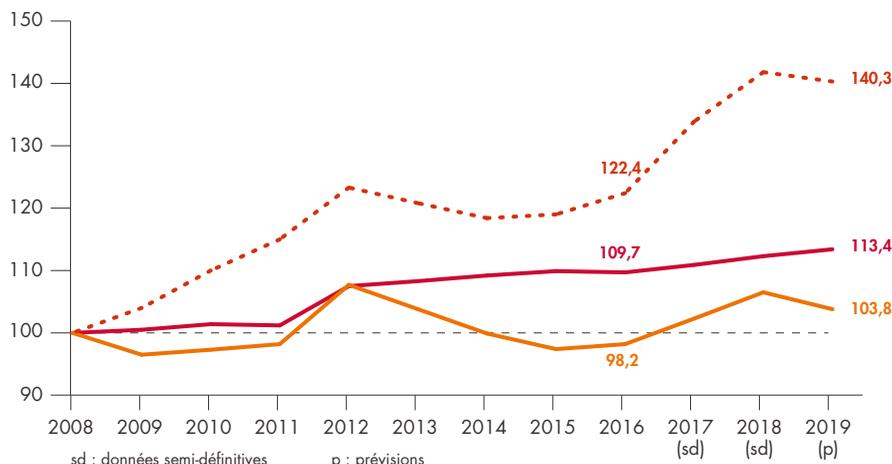
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2008	2 400	57 192	399 860
2009	2 496	55 212	402 000
2010	2 640	55 620	405 558
2011	2 760	56 172	404 712
2012	2 958	61 587	429 885
2013	2 900	59 369	433 200
2014	2 841	57 147	436 504
2015	2 856	55 682	439 506
2016	2 937	56 150	438 649
2017 (sd)	3 214	58 489	443 279
2018 (sd)	3 402	60 914	449 155
2019 (p)	3 366	59 374	453 344

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Évolution des effectifs salariés en indice (base 100 en 2008)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

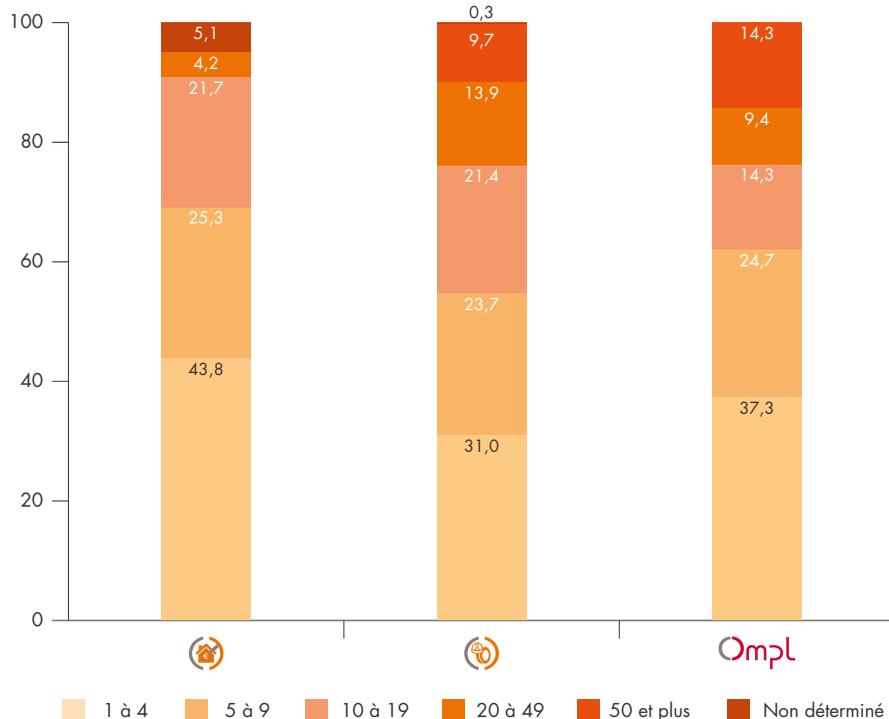


9/10^E DES EFFECTIFS DANS DES TPE

90,8 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

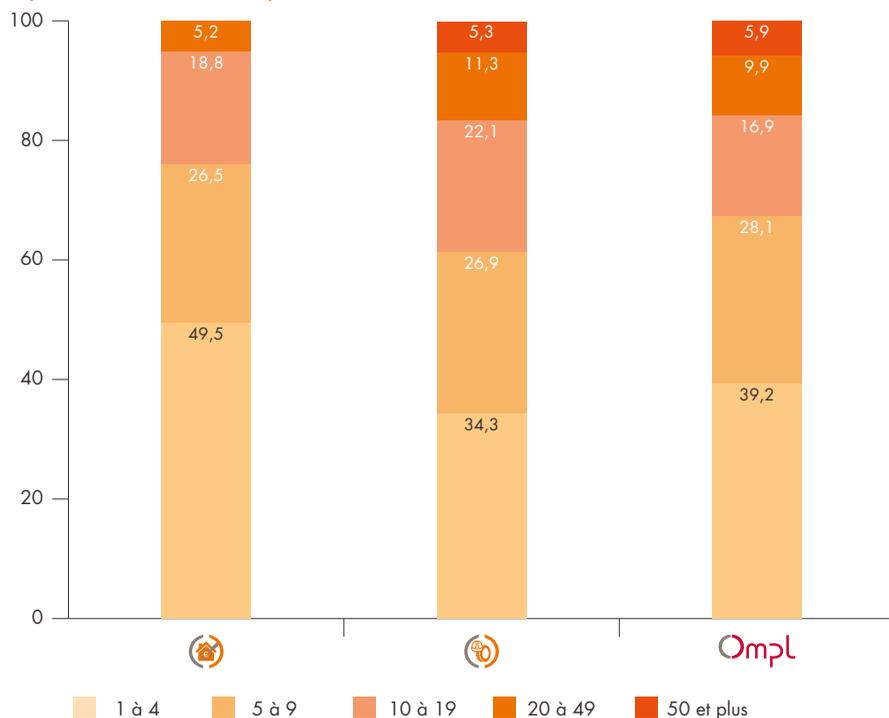
L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 94,8 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016.

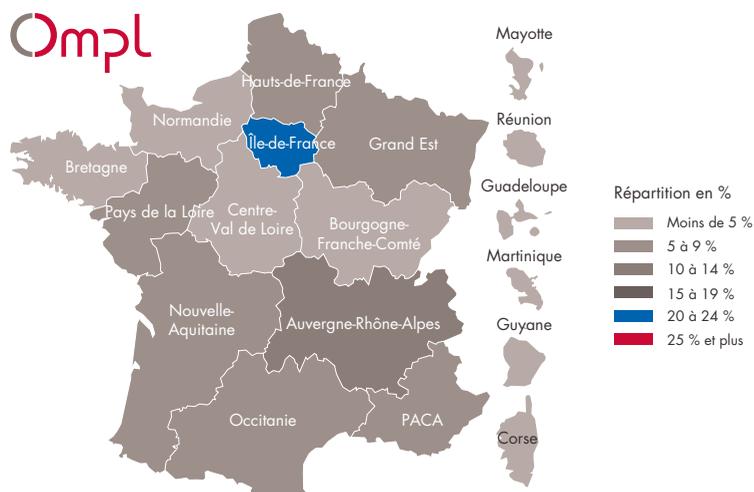
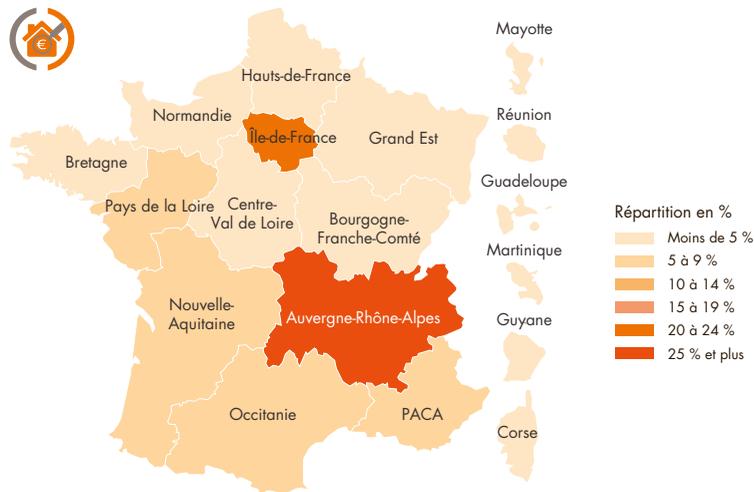


PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- La région Auvergne-Rhône-Alpes rassemble 22,5 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (14,3 %).
- L'Île-de-France est la seconde région pour l'emploi de la branche (22,3 %).
- La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (8,7 %).

Ces trois régions regroupent 53,6 % des salariés de la branche.

Effectifs par région (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

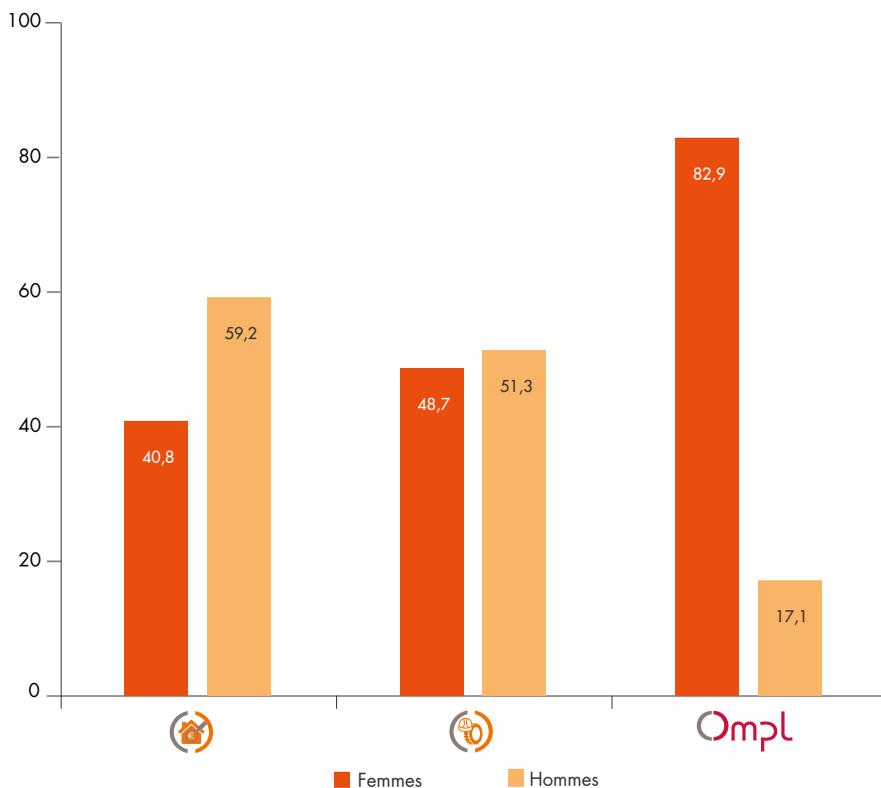


EMPLOIS MAJORITAIREMENT MASCULINS

Les emplois de la branche sont majoritairement masculins : 59,2 % des salariés sont des hommes.

Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (51,3 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



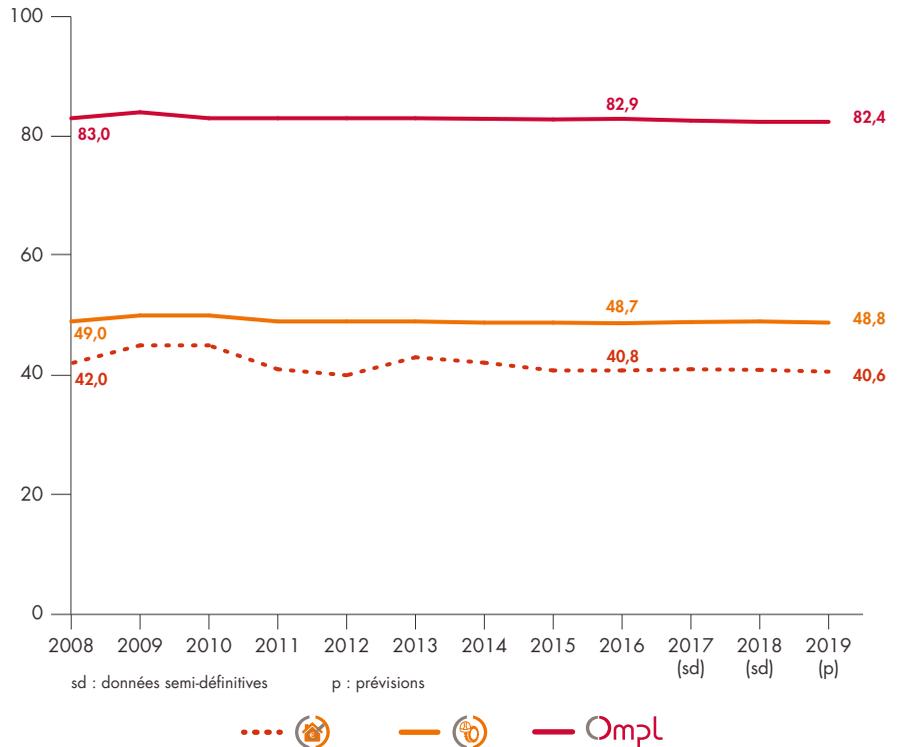
Entreprises d'économistes de la construction



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche varie peu jusqu'en 2016. Il oscille entre 40 % et 45 %. Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de féminisation (%)



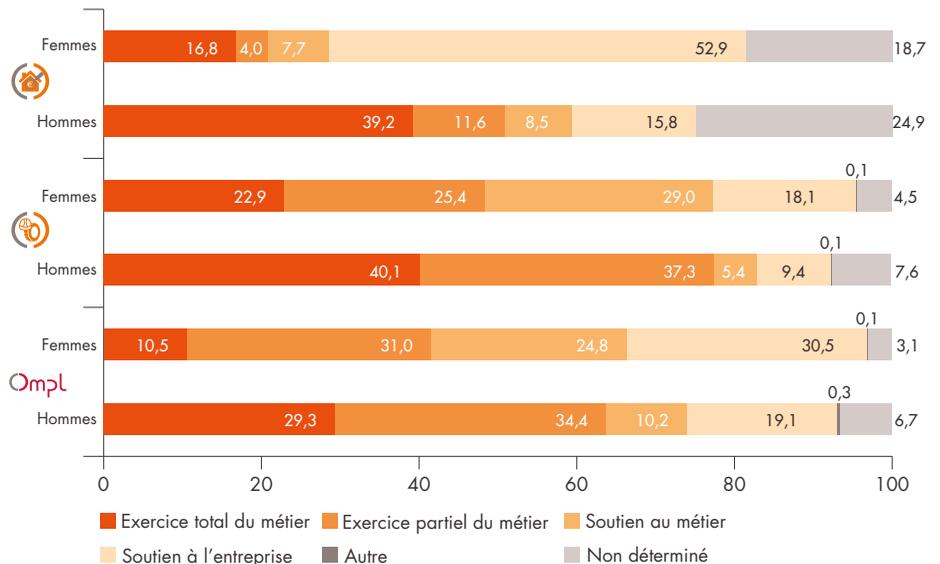
Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



MÉTIER S DÉPENDANT DU GENRE

Les emplois de la branche sont fortement impactés par le genre. Seules 20,8 % des femmes exercent tout ou partie du métier de l'entreprise contre 50,8 % des hommes.

Répartition des salariés par genre et type de métier (%)



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉONDÉRANCE DU CDI

Les contrats à durée indéterminée sont très largement majoritaires dans la branche.

Les femmes bénéficient presque aussi souvent que les hommes de ce type de contrat.

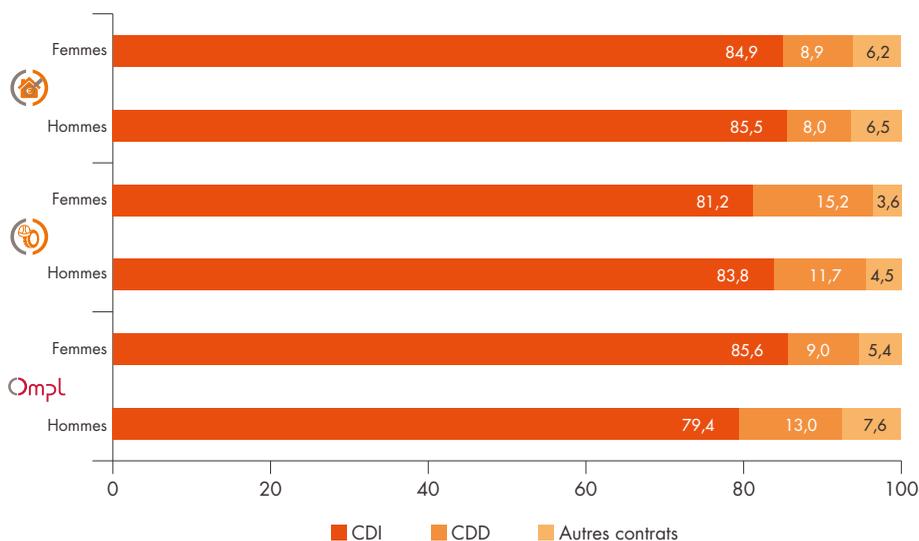


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de féminisation de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Corse (85,7 %) et atteint un minimum pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (31,5 %).

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Taux de féminisation par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	42,0	49,5	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	53,8	48,7	86,4
Bretagne	38,7	47,1	83,5
Centre-Val de Loire	45,1	44,8	85,0
Corse	85,7	48,2	81,5
DOM	ND ¹	42,4	81,3
Grand Est	44,4	46,3	85,8
Hauts-de-France	36,4	43,7	83,0
Île-de-France	39,7	51,9	77,3
Normandie	ND ¹	43,2	85,0
Nouvelle-Aquitaine	39,5	47,2	84,6
Occitanie	44,2	48,7	84,6
Pays de la Loire	43,6	47,9	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	31,5	49,4	84,6
Ensemble	40,8	48,7	82,9

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



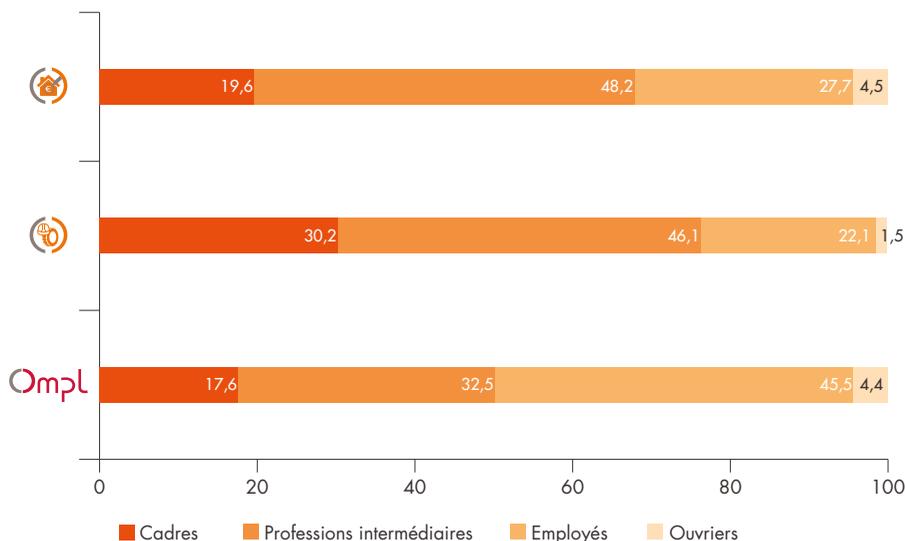
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PRÉPONDÉRANCE DES PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES

- Les cadres sont très faiblement représentés : 19,6 % contre 30,2 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est la plus importante (48,2 %) et dépasse la part observée pour l'ensemble du secteur (46,1 %).
- Le taux d'employés est supérieur à celui du secteur : 27,7 % contre 22,1 % pour le secteur.
- Les ouvriers sont peu nombreux.

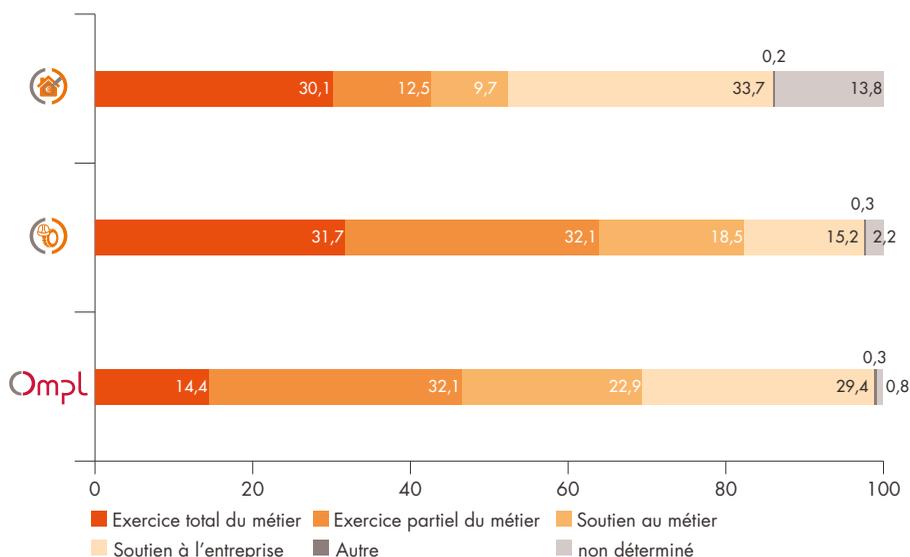
Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



EMPLOIS ORGANISÉS EN SOUTIEN DU MÉTIER ET DE L'ENTREPRISE

43,6 % des salariés de la branche réalisent des activités de soutien dans leur emploi. Ils sont ainsi 33,7 % à exercer une activité de soutien à l'entreprise (employés administratifs, secrétaires...).

Répartition des salariés par type de métier (%)



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes de la construction



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est très importante.

Elle atteint 50,0 % contre 7,6 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



STABILITÉ DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi du secteur varie peu jusqu'en 2016.

Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019.

La précision des données ne permet pas de décomposition plus fine.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	42,0
2009	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	45,0
2010	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	45,0
2011	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	41,0
2012	22,0	30,0	82,0	12,0	40,0
2013	33,0	30,0	81,0	13,0	43,0
2014	27,0	30,9	78,5	13,3	42,1
2015	28,2	30,0	76,4	11,2	40,8
2016	28,3	29,7	73,6	12,2	40,8
2017 (sd)	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	41,0
2018 (sd)	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	40,9
2019 (p)	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	40,6

sd: données semi-définitives — p: prévisions

1: salariés dont la catégorie sociale n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La répartition des salariés par catégorie sociale varie fortement d'une région à l'autre.

Ainsi, la part des employés est maximale pour le Centre-Val de Loire (40,2 %), mais son minimum est atteint pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (23,2 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	18,1	51,1	27,6	3,2	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	44,6	40,0	ND ¹	15,4
Bretagne	12,9	49,2	33,9	4,0	0,0
Centre-Val de Loire	ND ¹	48,8	40,2	ND ¹	11,0
Corse	ND ¹	ND ¹	ND ¹	ND ¹	100,0
DOM	12,9	29,0	25,8	ND ¹	32,3
Grand Est	12,5	47,2	31,3	9,0	0,0
Hauts-de-France	25,5	49,1	ND ¹	ND ¹	25,5
Île-de-France	27,6	42,0	ND ¹	ND ¹	30,4
Normandie	ND ¹	64,9	ND ¹	ND ¹	35,1
Nouvelle-Aquitaine	ND ¹	48,0	29,7	ND ¹	22,3
Occitanie	15,5	50,9	31,0	2,7	0,0
Pays de la Loire	13,8	51,6	31,1	3,6	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	23,8	45,9	23,2	7,2	0,0
	19,6	48,2	27,7	4,5	0,0
	30,2	46,1	22,1	1,5	0,0
Ompl	17,6	32,5	45,5	4,4	0,0

¹ : salariés dont la catégorie sociale n'a pas pu être déterminée pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (85,3 %) et supérieur à la moyenne du secteur.

Hors CDD, les autres types de contrats (stagiaires, contrats aidés, ...) sont peu mobilisés.

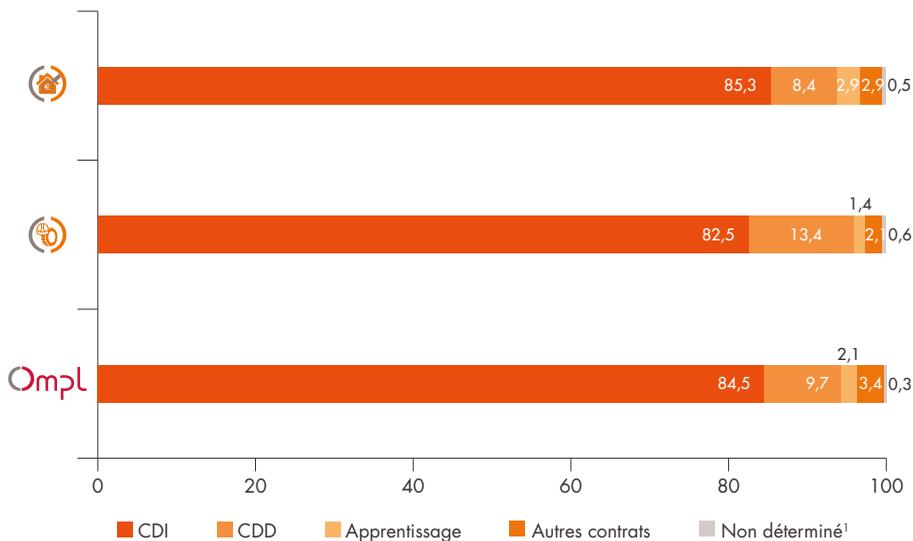


STABILITÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau de la branche, le taux de CDD évolue peu jusqu'en 2016.

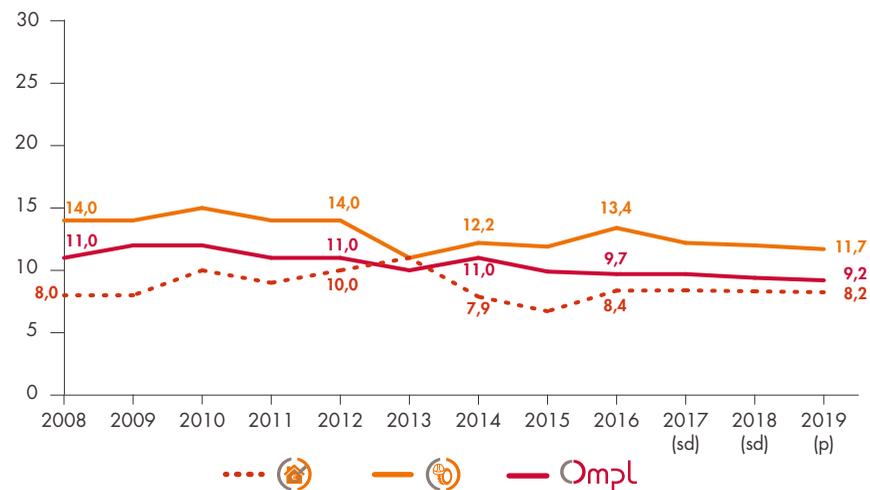
Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent la poursuite de cette tendance.

Répartition des salariés par type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

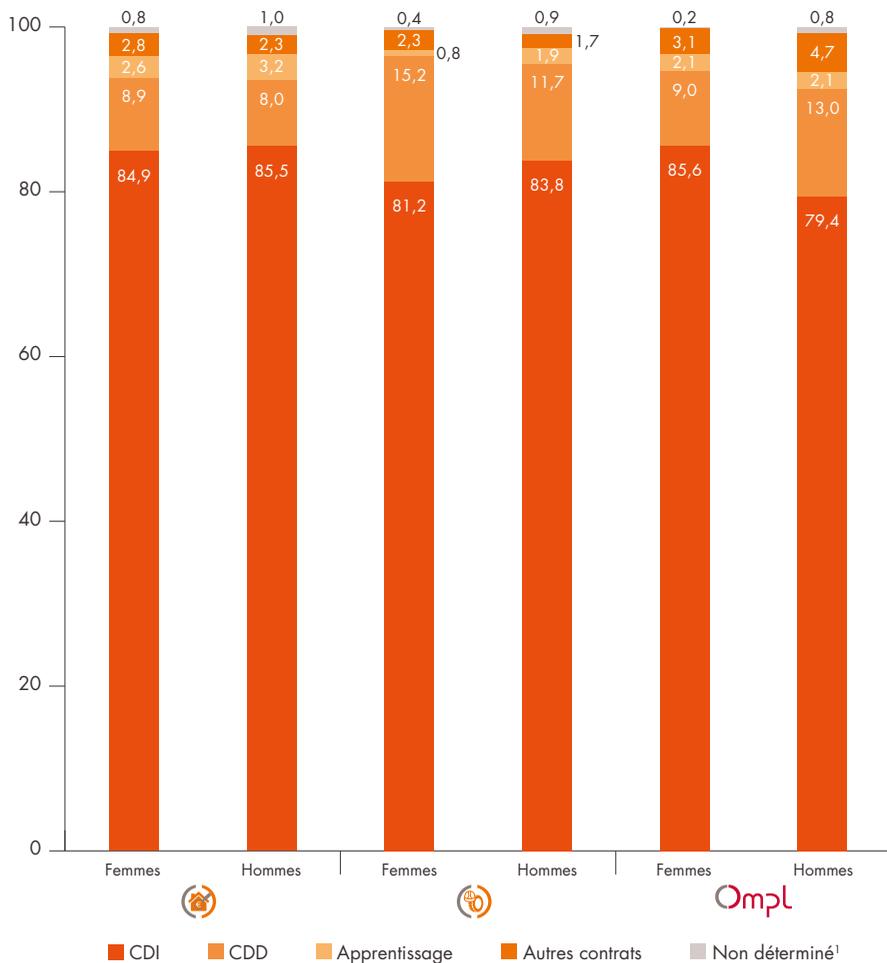
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD UN PEU PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Les femmes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les hommes. Le différentiel atteint 0,9 point.

Répartition des salariés par genre et type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2016.

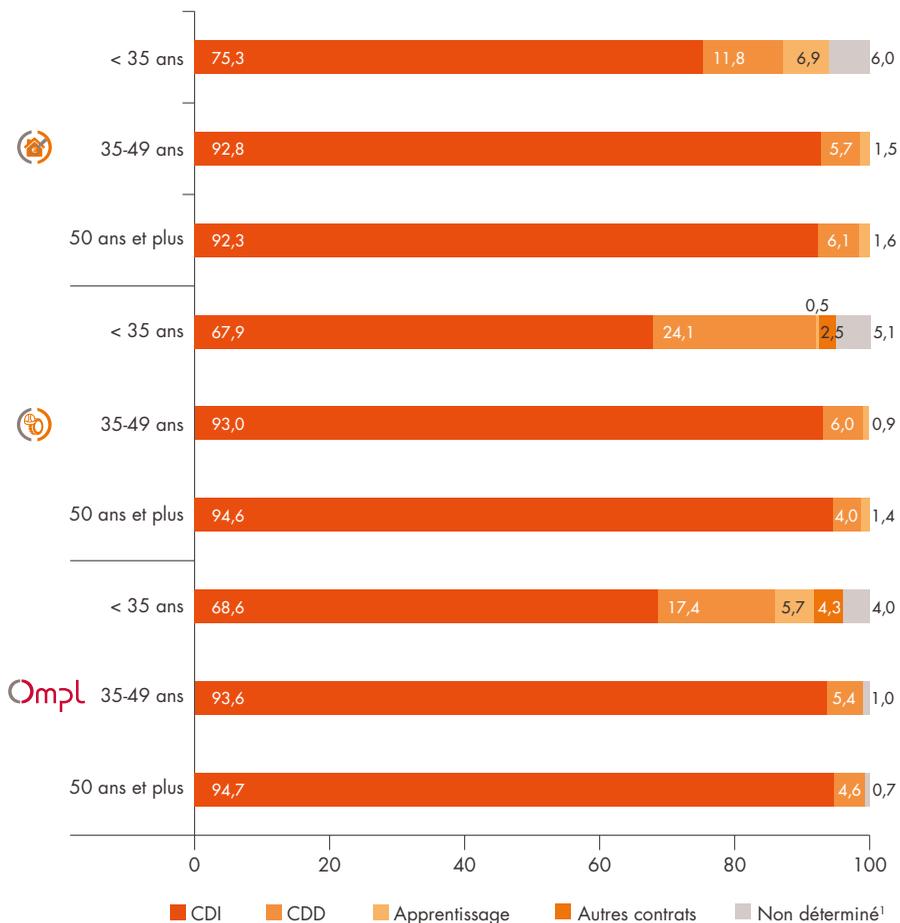
1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent deux fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

Répartition des salariés par classe d'âge et type de contrat de travail (%)



Source: Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

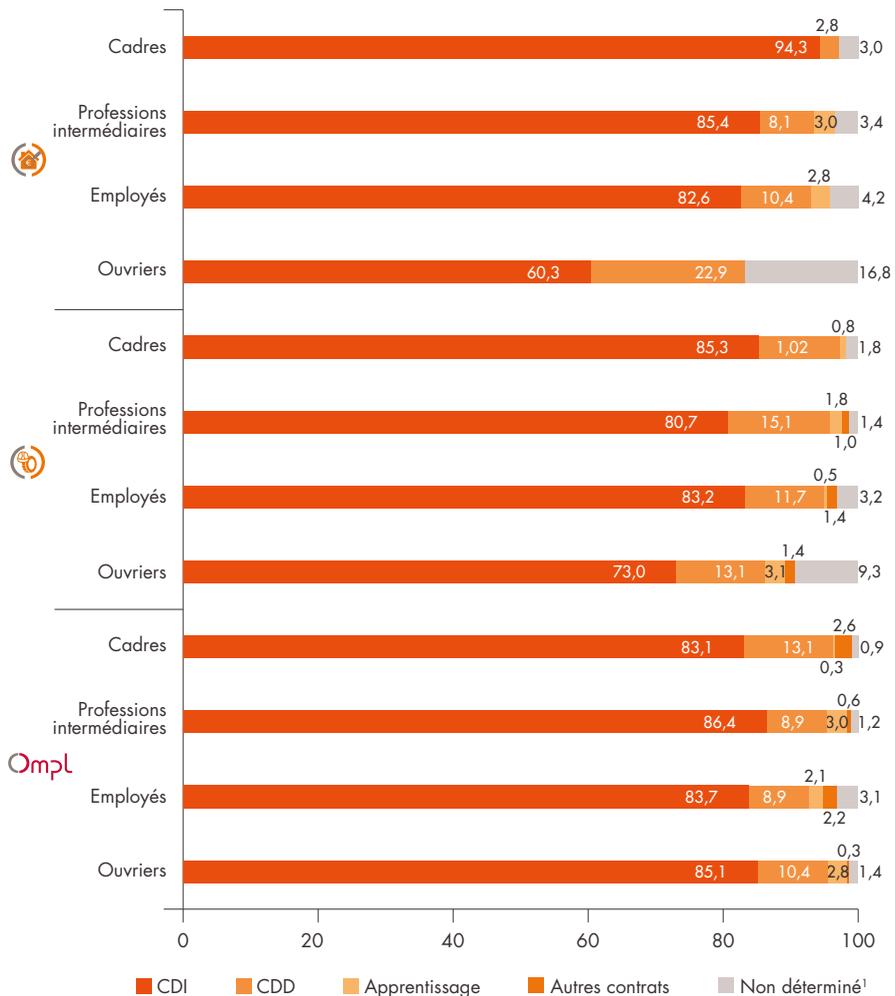


NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche quelle que soit la catégorie sociale, le CDI est le contrat de référence.

Cependant, le recrutement en CDD est plus fortement mobilisé pour les employés et les ouvriers.

Répartition des salariés par catégorie sociale et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



NUANCES SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet.

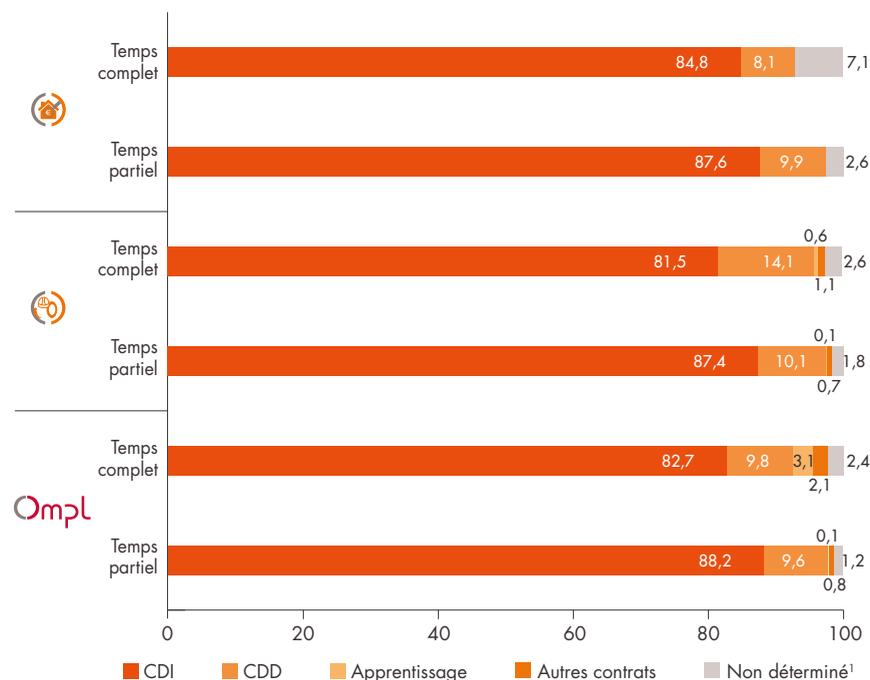


QUELQUES NUANCES RÉGIONALES

Les données disponibles montrent que la part de CDD au sein de la branche varie sensiblement d'une région à l'autre.

Elle est maximale pour le Centre-Val de Loire (12,2 %) et minimale pour la Nouvelle-Aquitaine (7,0 %).

Répartition des salariés par temps de travail et type de contrat de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Taux de CDD par région (%)

Régions	Secteur cadre de vie-technique (%)	Entreprises d'économistes (%)	Ompl (%)
Auvergne-Rhône-Alpes	8,8	11,3	9,7
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	8,8	9,1
Bretagne	8,1	11,4	11,1
Centre-Val de Loire	12,2	8,3	8,4
Corse	ND ¹	7,7	10,1
DOM	ND ¹	8,8	10,9
Grand Est	9,7	11,6	8,7
Hauts-de-France	ND ¹	10,0	9,0
Île-de-France	7,6	19,6	10,0
Normandie	ND ¹	9,5	9,5
Nouvelle-Aquitaine	7,0	11,4	9,9
Occitanie	ND ¹	11,8	10,3
Pays de la Loire	11,6	11,7	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,0	9,6	9,1
Ensemble	8,4	13,4	9,7

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



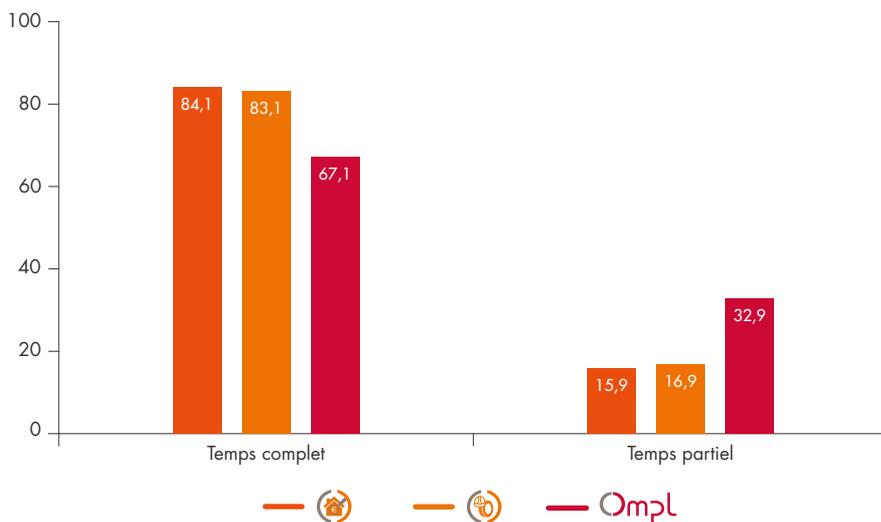
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



PART ÉLEVÉE DE SALARIÉS À TEMPS COMPLET

Plus de trois quarts des salariés de la branche travaillent à temps complet.

Répartition des salariés par durée du temps de travail (%)



Source : Insee, DADS 2016.



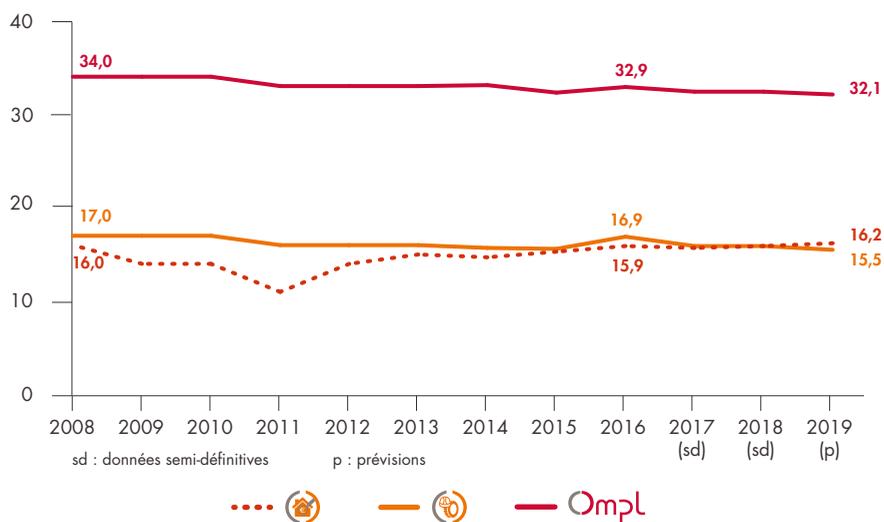
STABILITÉ DE L'EMPLOI À TEMPS PARTIEL

Par rapport à 2008, le taux de salariés à temps partiel dans la branche varie peu jusqu'en 2016.

Il oscille entre 11 % et 16 %.

Les prévisions pour les années 2017 à 2019 anticipent le maintien de cette tendance.

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



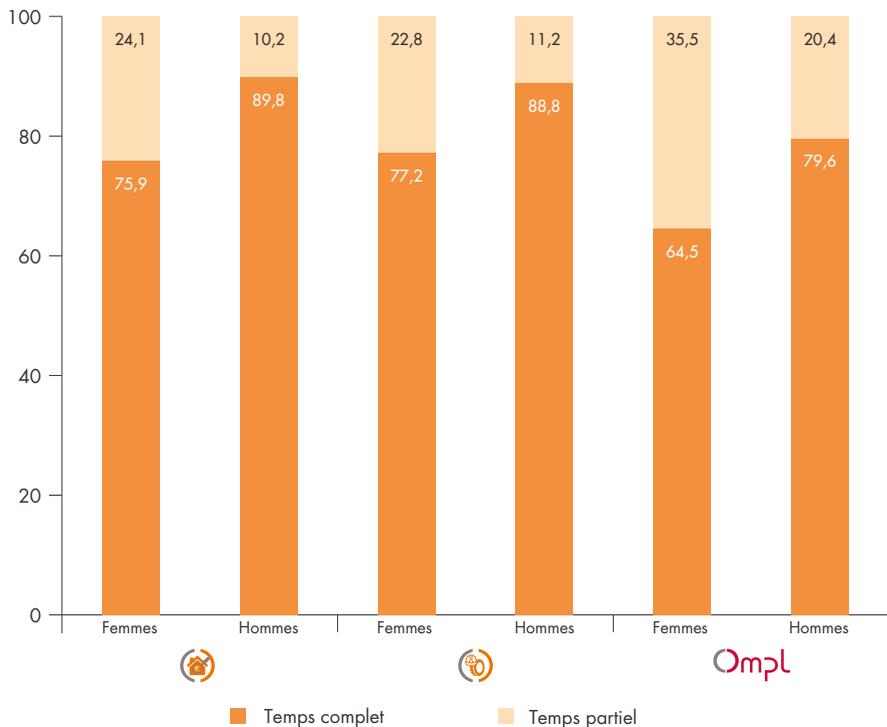
Entreprises d'économistes de la construction



FÉMINISATION MARQUÉE DES EMPLOIS À TEMPS PARTIEL

Dans la branche, les femmes travaillent beaucoup plus souvent à temps partiel que les hommes.

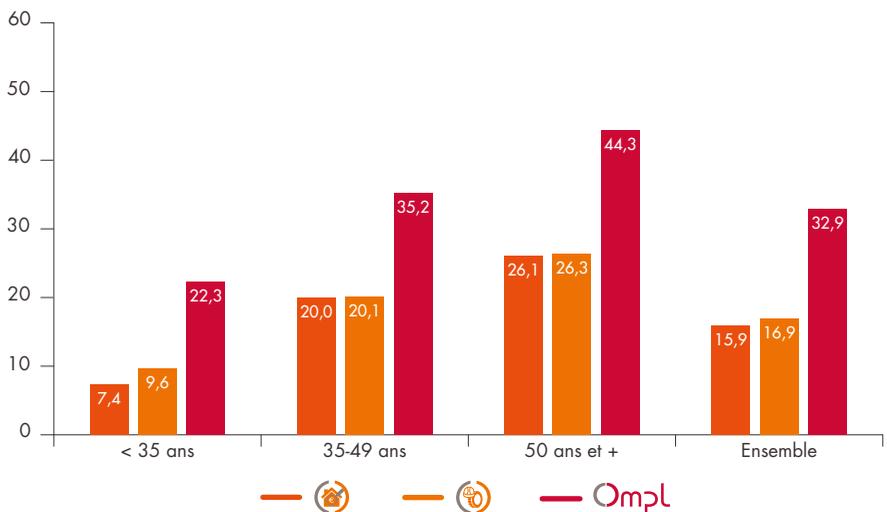
Répartition des salariés par genre et temps de travail (%)



PROGRESSION DU TEMPS PARTIEL AVEC L'ÂGE

Dans la branche, le taux d'emploi à temps partiel progresse avec l'âge. Ainsi, le travail à temps partiel concerne plus d'un quart des salariés de plus de 50 ans, un taux supérieur de 18,6 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

Taux de salariés à temps partiel par tranche d'âge (%)





CADRES PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les cadres.

Il est plus faible dans les autres catégories sociales et notamment chez les professions intermédiaires.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Bretagne (23,4 %) et atteint un minimum pour les Hauts-de-France (10,9 %).

Taux de salariés à temps partiel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	23,8	68,5	39,7
Professions intermédiaires	9,1	16,1	24,0
Employés	22,5	20,5	34,0
Ouvriers	13,7	23,7	60,3
Ensemble	15,9	29,0	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	17,1	18,7	37,0
Bourgogne-Franche-Comté	21,5	19,4	37,7
Bretagne	23,4	18,0	35,1
Centre-Val de Loire	ND ¹	19,1	31,5
Corse	ND ¹	13,7	25,7
DOM	ND ¹	14,4	21,6
Grand Est	16,0	17,4	36,3
Hauts-de-France	10,9	15,0	35,5
Île-de-France	14,8	14,5	26,6
Normandie	16,0	17,8	35,1
Nouvelle-Aquitaine	18,4	16,4	32,2
Occitanie	11,9	18,5	35,3
Pays de la Loire	14,7	18,5	36,6
Provence-Alpes-Côte-d'Azur	15,5	18,5	32,6
Ensemble	15,9	16,9	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

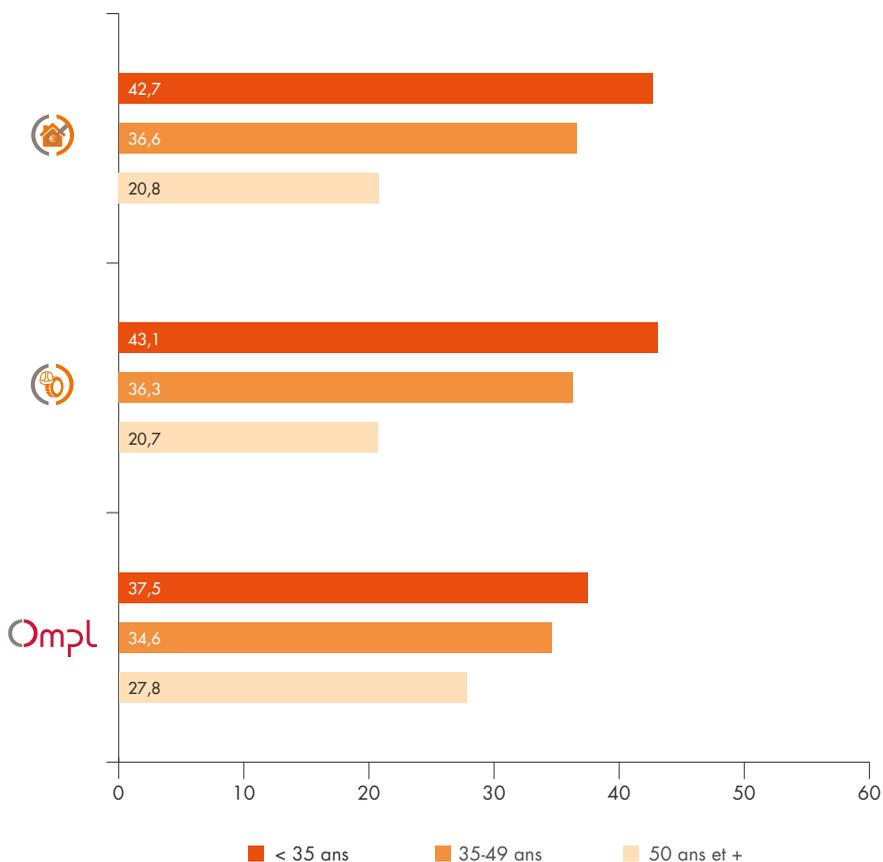


SALARIÉS ASSEZ JEUNES

La proportion des salariés âgés de moins de 35 ans est la plus importante.

Les salariés âgés de 50 ans et plus représentent moins du quart des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes de la construction



VIELLISSEMENT DE LA PYRAMIDE DES ÂGES

Au regard des évolutions constatées jusqu'en 2016 et des prévisions statistiques :

- les moins de 35 ans voient leur poids relatif diminuer de - 8,4 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire se renforce (+9,1 points) ;
- le poids des seniors est plutôt constant.



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- La précision des données ne permet pas d'analyser la répartition des cadres.
- Les professions intermédiaires possèdent une part relativement importante de salariés âgés de moins de 35 ans.
- Les employés sont plutôt présents dans la première classe d'âge.
- La précision des données ne permet pas d'analyser la répartition des ouvriers.

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
(Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	48,0	47,0	43,0	44,0	46,0	43,0	43,2	41,5	42,7	41,2	40,6	39,6
35-49 ans	30,0	33,0	35,0	37,0	33,0	36,0	36,3	37,1	36,6	37,8	38,4	39,1
> 50 ans	22,0	20,0	22,0	20,0	21,0	21,0	20,6	21,4	20,8	21,0	21,0	21,3
(Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	47,0	47,0	46,0	47,0	46,0	43,0	44,4	43,4	43,1	42,3	41,8	41,2
35-49 ans	35,0	35,0	35,0	34,0	35,0	37,0	35,8	36,2	36,3	36,7	36,9	37,1
> 50 ans	18,0	19,0	18,0	19,0	19,0	20,0	19,8	20,5	20,7	21,0	21,3	21,7
(Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	40,0	39,0	39,0	39,0	39,0	36,0	38,4	38,2	37,5	37,2	37,0	37,1
35-49 ans	38,0	38,0	37,0	36,0	35,0	36,0	35,1	34,8	34,6	34,1	33,7	32,9
> 50 ans	22,0	23,0	24,0	24,0	25,0	27,0	26,5	27,0	27,8	28,7	29,3	30,0

Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.

sd : données semi-définitives — p : prévisions

Répartition des salariés par catégorie sociale et tranche d'âge (%)

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
(Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	ND ¹	50,0	39,5	ND ¹	42,7
35-49 ans	ND ¹	33,8	37,8	ND ¹	36,6
> 50 ans	ND ¹	16,2	22,7	ND ¹	20,8
(Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	35,6	51,1	35,3	35,3	43,1
35-49 ans	38,6	33,5	37,5	23,1	36,3
> 50 ans	22,5	15,4	27,2	26,3	20,7
Non déterminé ¹	3,4	0,0	0,0	15,2	3,4
(Total)	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	41,8	42,7	33,8	20,4	37,5
35-49 ans	31,7	35,8	35,5	27,9	34,6
> 50 ans	26,5	21,5	30,6	51,7	27,8

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.

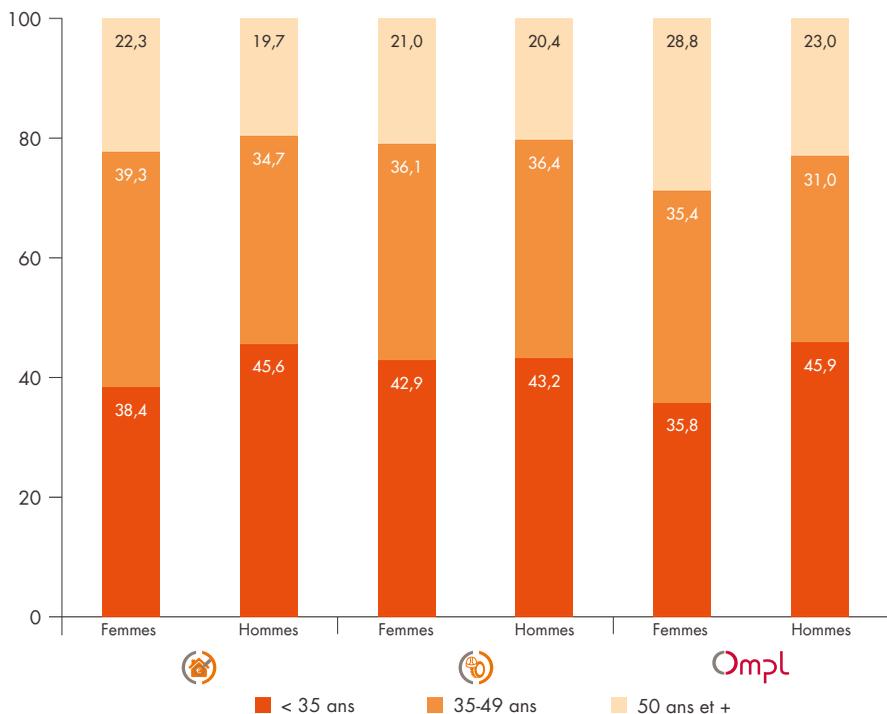


PYRAMIDES D'ÂGE DIFFÉRENTES SELON LE GENRE

Les hommes sont plus nombreux parmi les salariés âgés de moins de 35 ans.

En revanche, les femmes sont plus souvent présentes dans la classe d'âge intermédiaire.

Répartition des salariés par genre et tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La pyramide d'âge varie fortement d'une région à l'autre.

La part des salariés de moins de 35 ans est maximale pour la Bretagne (50,8 %) et minimale pour la Bourgogne-Franche-Comté (33,8 %).

Répartition des salariés par région et tranche d'âge (%)

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	47,0	32,8	20,2
Bourgogne-Franche-Comté	33,8	36,9	29,2
Bretagne	50,8	38,7	10,5
Centre-Val de Loire	42,7	39,0	18,3
Corse	ND	78,6	42,9
DOM	ND	29,0	27,4
Grand Est	45,8	35,4	18,8
Hauts-de-France	46,4	34,5	19,1
Île-de-France	40,2	36,0	23,8
Normandie	38,9	35,1	26,0
Nouvelle-Aquitaine	35,9	42,6	21,5
Occitanie	42,5	35,8	21,7
Pays de la Loire	49,3	38,2	12,4
Provence-Alpes-Côte d'Azur	37,6	42,5	19,9
	42,7	36,6	20,8
	43,1	36,3	20,7
Ompl	37,5	34,6	27,8

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



TURNOVER ÉLEVÉ

Le turnover est supérieur au seuil critique de 15 % ce qui implique une assez forte mobilité des salariés.

Mobilité annuelle

			Oimpl
Effectif en début d'année	2 388	46 962	374 441
Effectif total de l'année	2 937	56 150	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	549	9 188	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	375	7 601	57 526
Taux d'entrée (%)	23,0	19,6	17,1
Taux de sortie (%)	15,7	16,2	15,4
Turnover annuel (%)	19,3	17,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.



Mesure du nombre de salariés qui, chaque année entrent ou sortent.

- Les entrées = salariés entrés en cours d'année
- Les sorties = salariés sortis en cours de l'année

Chaque salarié est compté une seule fois, quel que soit son nombre de contrats dans les entreprises de la même branche dans l'année (salariés à contrats multiples ou multi-employeurs). Les ratios (taux d'entrée, taux de sortie, turnover) sont calculés, sur la base des effectifs présents au 1^{er} janvier.

$$\text{Taux d'entrée} = \frac{\text{Nombre d'entrées dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Taux de sortie} = \frac{\text{Nombre de sorties dans l'année}}{\text{Effectif début d'année}}$$

$$\text{Turnover annuel} = \frac{\text{Taux d'entrée} + \text{Taux de sortie}}{2}$$



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes de la construction

**STABILITÉ DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche varie peu. Il oscille entre 15 % et 19,3 %. Le secteur suit une tendance inverse.

**FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL**

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- le niveau de mobilité annuelle est plus important pour les hommes ;
- le renouvellement des personnels embauchés en CDD est très intensif. Les salariés recrutés sur un contrat "Autres" sont dans une situation comparable mais à un degré moindre. Toutefois, les effectifs travaillant dans le cadre d'un CDI sont plutôt stables ;
- c'est au sein des salariés âgés de moins de 35 ans qu'est observé le plus fort taux de rotation ;
- les ouvriers connaissent la mobilité la plus importante avec un niveau très élevé.

Évolution du taux mobilité (%)

Branches professionnelles	2012	2013	2014	2015	2016	
	Taux d'entrée	18,0	15,0	16,7	18,5	23,0
	Taux de sortie	17,0	15,0	15,8	15,6	15,7
	Turnover annuel	18,0	15,0	16,2	17,0	19,3
	Taux d'entrée	19,0	16,0	15,0	16,8	19,6
	Taux de sortie	20,0	17,0	16,5	15,7	16,2
	Turnover annuel	20,0	17,0	15,7	16,2	17,9
Ompl	Taux d'entrée	19,0	17,0	16,0	16,8	17,1
	Taux de sortie	18,0	16,0	14,8	15,0	15,4
	Turnover annuel	18,0	16,0	15,4	15,9	16,3

Source : Insee, DADS 2012-2016.

Mobilité annuelle selon les caractéristiques socio-économiques (%)

Branches professionnelles	Genre		Contrat			
	Femmes	Hommes	CDI	CDD	Autres	
	Taux d'entrée	21,6	24,0	13,8	203,7	76,4
	Taux de sortie	15,2	16,0	10,4	121,0	46,2
	Turnover annuel	18,4	20,0	12,1	162,3	61,3
	Taux d'entrée	20,6	18,6	8,1	158,0	92,7
	Taux de sortie	16,9	15,5	9,6	90,2	72,6
	Turnover annuel	18,8	17,0	8,9	124,1	82,7
Ompl	Taux d'entrée	15,9	23,6	8,0	158,1	74,1
	Taux de sortie	14,3	21,1	8,6	113,2	65,0
	Turnover annuel	15,1	22,3	8,3	135,7	69,6

Branches professionnelles	Tranches d'âge			CSP				
	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et plus	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	
	Taux d'entrée	35,6	16,5	12,5	15,7	21,0	26,2	74,7
	Taux de sortie	20,7	11,5	14,4	10,8	14,8	17,3	48,0
	Turnover annuel	28,1	14,0	13,5	13,3	17,9	21,7	61,3
	Taux d'entrée	37,0	10,5	6,6	16,1	21,4	19,8	33,1
	Taux de sortie	25,7	10,5	10,3	14,3	16,9	16,8	26,5
	Turnover annuel	31,3	10,5	8,5	15,2	19,2	18,3	29,8
Ompl	Taux d'entrée	35,2	9,7	6,8	21,0	14,6	17,5	18,1
	Taux de sortie	27,6	9,1	9,9	20,0	12,9	15,5	14,8
	Turnover annuel	31,4	9,4	8,4	20,5	13,7	16,5	16,4



FORT IMPACT SOCIOPROFESSIONNEL

La décomposition selon les caractéristiques socioprofessionnelles montre qu'au niveau de la branche :

- hors salariés dont le type de métier n'a pas pu être déterminé, la rotation est maximale et se situe à un niveau très élevé pour les salariés exerçant des tâches de soutien au métier (secrétaires...) de l'entreprise (employés administratifs...).



ENTRANTS ASSEZ JEUNES PLUTÔT EN CDI

- Le taux de féminisation (38,8 %) est légèrement inférieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (40,8 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDI sont majoritaires (55,2 %) mais ce type de contrat est beaucoup plus présent au sein de la branche (85,3 %).
- 59,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 42,7 % pour les salariés de la branche.

Types de métiers

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	Taux d'entrée	17,9	ND¹	23,7	22,7	ND¹
	Taux de sortie	13,0	ND¹	19,4	13,3	ND¹
	Turnover annuel	15,4	ND¹	21,5	18,0	ND¹
	Taux d'entrée	18,7	22,5	13,8	23,6	17,5
	Taux de sortie	11,5	17,9	12,0	18,0	19,3
	Turnover annuel	15,1	20,2	12,9	20,8	18,4
Ompl	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	38,8	61,2	100,0
	51,0	49,0	100,0
Ompl	77,6	22,4	100,0

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	55,2	30,1	6,4	5,8	2,6
	37,9	50,2	2,9	7,3	1,8
Ompl	42,6	40,7	4,9	11,4	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	59,9	27,7	12,4	100,0
	71,1	21,1	7,8	100,0
Ompl	66,8	21,0	12,2	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



ENTRANTS PROFESSIONS INTERMÉDIAIRES ET EN SOUTIEN AU MÉTIER DE L'ENTREPRISE

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (44,8 %). Mais dans des proportions inférieures à l'ensemble de la branche (48,2 %).
- Ce sont des salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (40,0 %) est proche de celle des entrants (38,8 %).
- 60,8 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (55,2 %).
- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (50,9 % contre 59,9 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	14,2	44,8	30,8	10,2
	25,6	49,8	22,3	2,3
Ompl	20,9	28,4	46,2	4,6

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	24,4	ND ¹	8,0	29,5	ND ¹	38,1
	30,6	34,0	11,7	15,4	0,1	8,2
Ompl	15,9	30,5	19,9	29,0	0,1	4,5

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des sortants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	40,0	60,0	100,0
	50,4	49,6	100,0
Ompl	77,7	22,3	100,0

Source : Insee, DADS 2016

Répartition par type de contrat de travail (%)

Branches professionnelles	CDI	CDD	Apprentis	Autres contrats	Non déterminé ¹
	60,8	26,1	5,6	4,8	2,7
	54,1	34,6	3,1	7,1	1,2
Ompl	51,1	32,5	4,2	11,7	0,5

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	50,9	28,3	20,8	100,0
	59,7	25,5	14,8	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL PROCHE DES ENTRANTS

- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (46,1 %).
- Alors que ce sont les salariés exerçant des tâches de soutien à l'entreprise qui sont le plus fréquemment observés chez les sortants, les salariés réalisant la totalité du métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants (métreurs...).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Provence-Alpes-Côte d'Azur (26,8 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Bourgogne-Franche-Comté (11,3 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	14,4	46,1	29,9	9,6
	27,5	47,4	22,9	2,2
Ompl	22,2	27,8	45,8	4,2

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par type de métier (%)

Branches professionnelles	Exercice total du métier	Exercice partiel du métier	Soutien au métier	Soutien à l'entreprise	Autre	Non déterminé ¹
	25,9	3,7	9,6	25,3	ND ¹	35,5
	22,6	32,6	12,4	14,2	0,1	18,0
Ompl	15,9	30,3	20,3	28,2	0,1	5,2

Source : Insee, DADS 2016.

Turnover par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	20,6	16,9	15,8
Bourgogne-Franche-Comté	11,3	14,4	14,0
Bretagne	ND ¹	16,6	15,5
Centre-Val de Loire	ND ¹	14,2	13,4
Corse	ND ¹	15,6	15,0
DOM	ND ¹	14,3	16,3
Grand Est	ND ¹	15,3	13,8
Hauts-de-France	21,7	13,6	13,6
Île-de-France	16,5	23,4	21,8
Normandie	ND ¹	15,0	13,8
Nouvelle-Aquitaine	18,4	16,3	14,9
Occitanie	21,4	16,9	15,5
Pays de la Loire	15,1	15,6	15,1
Provence-Alpes-Côte d'Azur	26,8	16,4	15,8
Ensemble	19,3	17,9	16,3

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction, à partir des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians¹. Il propose une photographie des caractéristiques et des conditions d'accès des salariés à la formation professionnelle continue au niveau de l'OMPL, du secteur et des branches professionnelles.

Deux changements interviennent à partir de 2016 :

- les données collectées par Actalians ne couvrent plus les DOM. Les volumes sont donc un peu moins importants que ceux figurant dans les éditions précédentes du baromètre ;
- afin de mieux rendre compte des pratiques, les taux de formation sont calculés sur une base annuelle et non-plus trisannuelle. En conséquence, ils sont moins élevés.



SOUS UTILISATION DE LA FORMATION

La branche est caractérisée par une faiblesse relative dans l'accès à la formation professionnelle hors apprentissage.

En effet, elle regroupe 5,7 % des salariés du secteur cadre de vie-technique et est à l'origine de 3,4 % des actions de formation.

Seuls 12,3 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

Données de cadrage² 2019

			
Nombre total d'actions de formation	448	13 315	101 366
Nombre de salariés formés	409	10 086	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	33	2 326	16 789
Effectifs salariés totaux ³	3 295	58 189	442 145
Nombre d'entreprises formatrices	166	3 370	28 734
Nombre total d'entreprises	852	10 138	105 502

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes de la construction

1 : Actalians était l'organisme paritaire collecteur agréé (OPCA) des professions libérales avant la transformation des OPCA en OPCO (opérateurs de compétences) en application de la loi 2018-771 du 5 septembre 2018 pour la liberté de choisir son avenir professionnel. L'OPCO EP (OPCO des entreprises de proximité) est l'opérateur dont dépendent la majorité des branches du périmètre de l'OMPL.

2 : hors DOM.

3 : données estimées.



TAUX PLUTÔT MODESTE D'ACCÈS À LA FORMATION

Au sein de la branche, c'est majoritairement par le plan de formation que les salariés enrichissent leurs compétences.

Néanmoins, par rapport au secteur, le taux d'accès à ce dispositif est plus faible.

Les entreprises ayant mobilisé au moins un des dispositifs de formation utilisent moins le plan de formation mais plus souvent le contrat de professionnalisation que l'ensemble du secteur.



LARGE DOMINANCE DES ATTESTATIONS DE PRÉSENCE

Pour les salariés de la branche, le renforcement des compétences s'effectue principalement par des formations débouchant sur une attestation de présence (stages et assimilés).

Les autres sanctions sont beaucoup plus marginales.

Taux d'accès à la formation¹ (%)

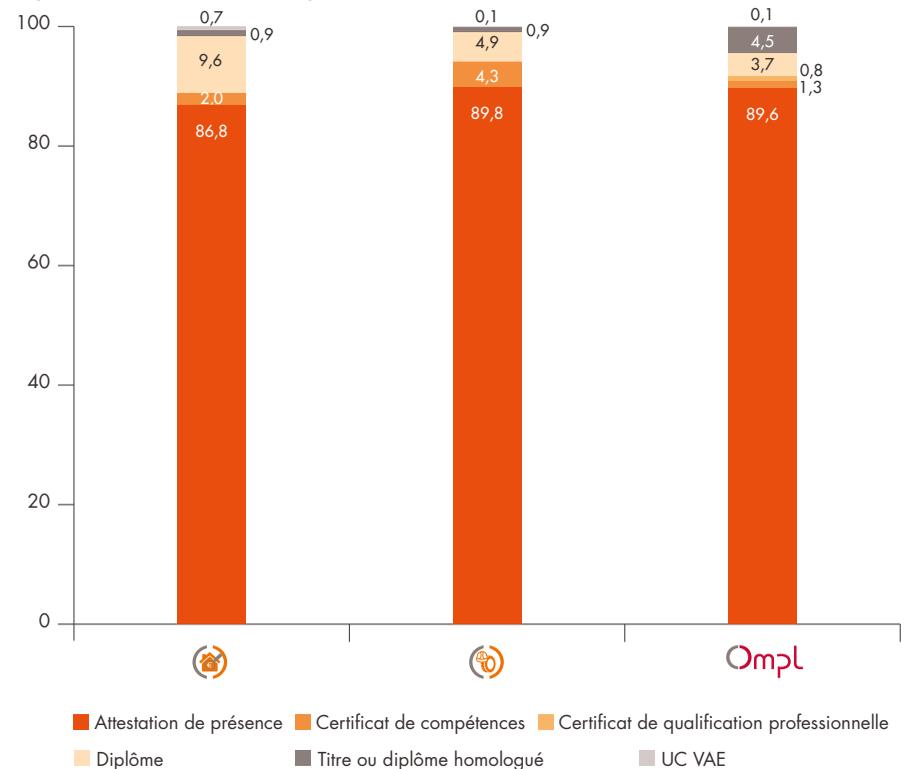
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	1,3	0,8	11,2	0,1	4,3	2,3	14,4	0,5
	0,4	0,8	21,1	0,0	2,1	3,0	30,5	0,3
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

Sources : Actalians, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

Répartition des formations par sanction (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

1 : hors DOM.

2 : ensemble des actions de formation.

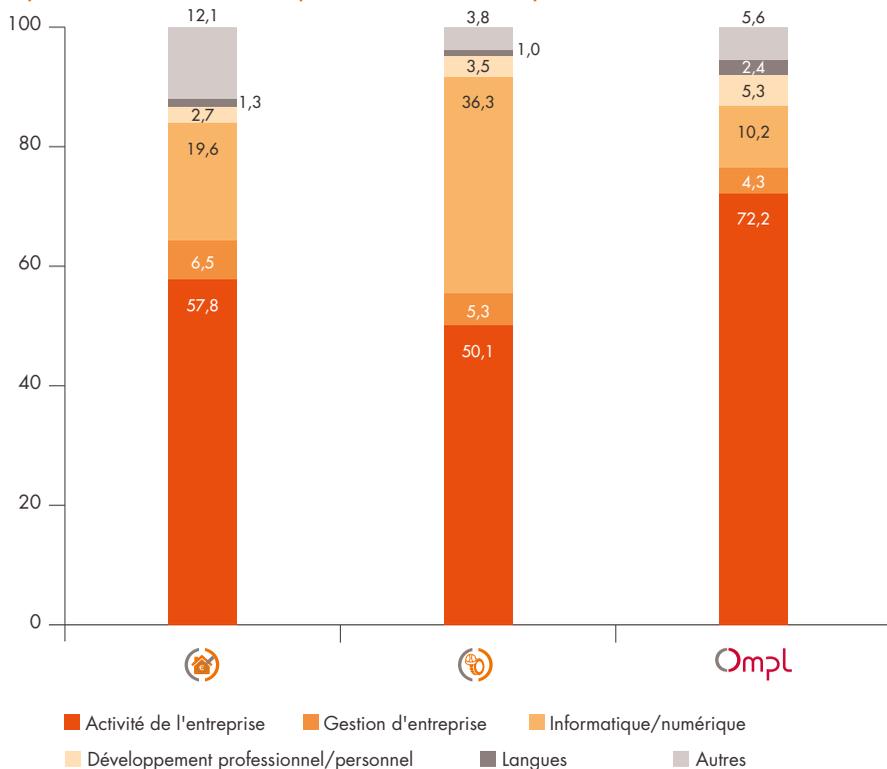
3 : entreprises ayant mobilisé au moins une fois le dispositif de formation considéré.



DEMANDE DE COMPÉTENCES TRÈS CIBLÉES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences se concentrent dans le domaine de l'activité première de l'entreprise. En retour, les autres thèmes de formation sont peu exploités.

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

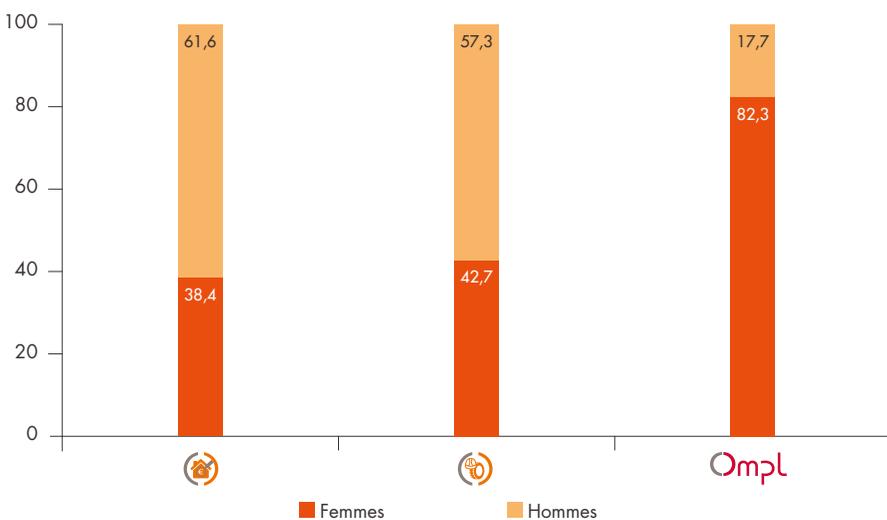


ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 38,4 % des salariés formés sont des femmes.

Cette proportion est un peu moins importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés (estimée à 40,6 % en 2019).

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les professions intermédiaires sont surreprésentées parmi les stagiaires (54,5 % des formés et 48,2 % des salariés en 2016).

En revanche, les autres catégories sociales bénéficient d'un moindre accès à la formation professionnelle.

Répartition des stagiaires par catégorie sociale (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

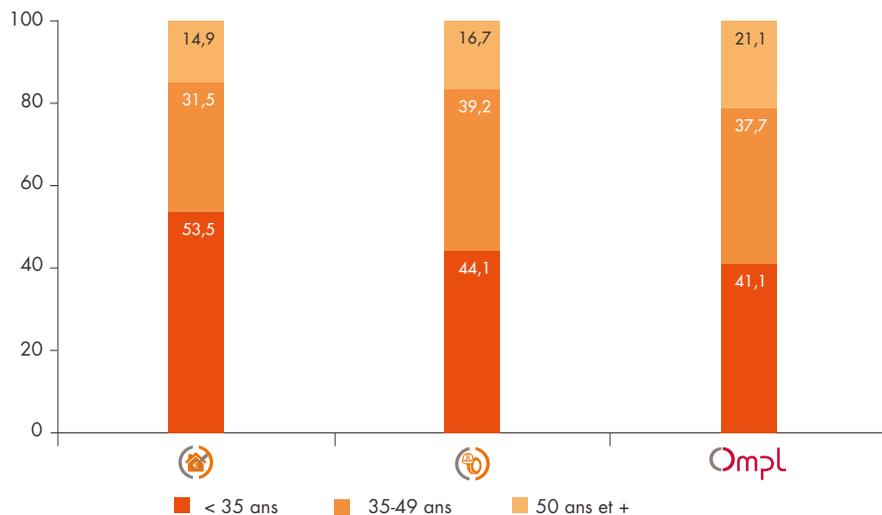


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 53,5 % des formés contre 39,6 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

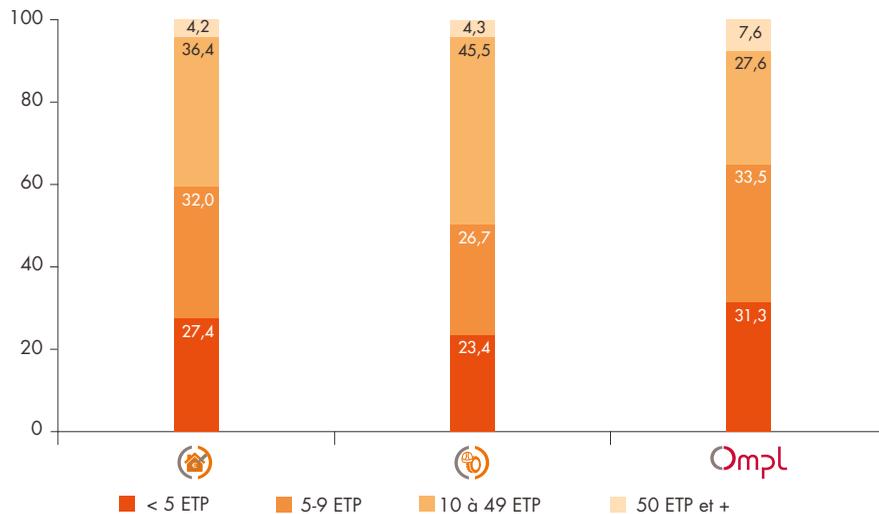


ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont sous représentés parmi les stagiaires : 59,4 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 76,6 % des salariés de la branche.

En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 40,6 % des stagiaires contre 23,4 % des salariés.

Répartition des stagiaires par taille d'entreprise en ETP (%)



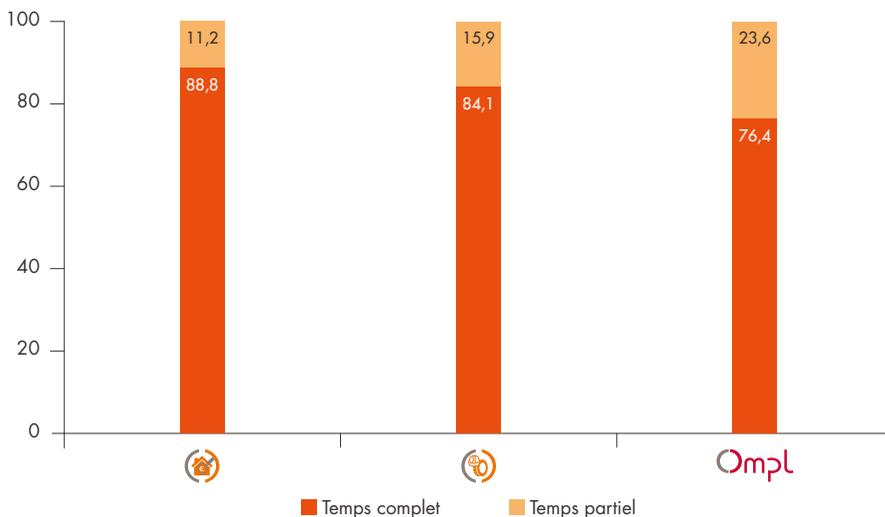
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement un peu moins que ceux à temps complet : ils représentent 11,2 % des stagiaires contre 16,2 % des salariés (part estimée pour 2019).

Répartition des stagiaires par durée du temps de travail (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux d'accès au plan de formation varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Normandie (19,1 %) et minimal pour le Grand Est (0,0 %).

Taux d'accès des salariés à la formation par région¹ (%)

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	1,4	0,4	16,6	0,3
Bourgogne-Franche-Comté	0,0	1,3	10,6	0,0
Bretagne	1,4	0,0	18,8	0,0
Centre-Val de Loire	2,1	2,1	7,4	0,0
Corse	6,2	0,0	6,2	0,0
Grand Est	0,0	0,0	6,0	0,0
Hauts-de-France	0,8	0,8	10,2	0,8
Île-de-France	1,1	0,9	6,6	0,0
Normandie	0,7	0,7	19,1	0,0
Nouvelle-Aquitaine	1,7	0,3	12,8	0,0
Occitanie	1,5	1,9	6,5	0,0
Pays de la Loire	1,2	1,2	10,7	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	1,9	1,9	9,1	0,5
Ensemble	1,3	0,8	11,2	0,1

Sources : Actaliens, bases formation et adhérents 2019 ; Insee, DADS 2008-2016, estimations.

Cpro : contrat de professionnalisation.

CPF : compte personnel de formation.

¹ : hors DOM.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'économistes de la construction, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.



CHÔMAGE ÉLEVÉ

En atteignant 12,9 %, le taux de chômage de la branche est assez conséquent.

Il est supérieur à celui du secteur (11,7 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

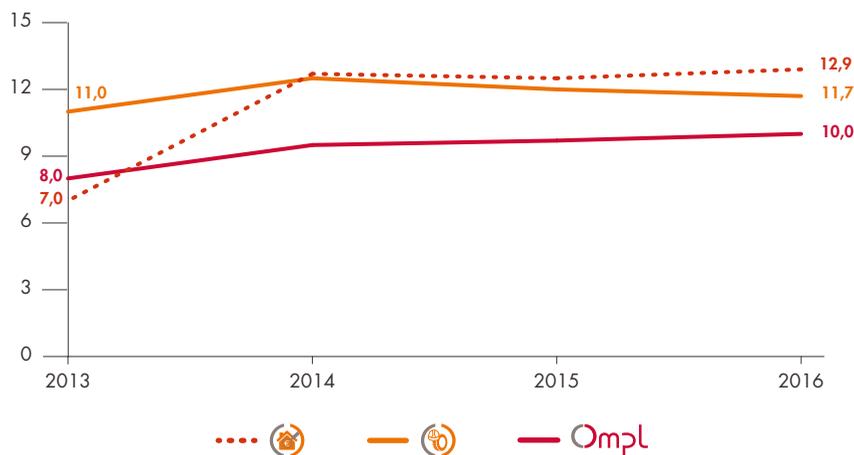
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 5,9 points.

Taux de chômage¹ annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	380	6 573	43 771
Salariés sans période de chômage	2 557	49 577	394 878
Effectif total	2 937	56 150	438 649
Taux de chômage annuel (%)	12,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Évolution du taux de chômage annuel (%)



Source : Insee, DADS 2013-2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'économistes de la construction

1. Taux de chômage global annuel = $\frac{\text{Nombre de salariés ayant connu une période de chômage indemnisée dans l'année}}{\text{Nombre total de salariés}}$

Cette mesure prend en compte les salariés employés au moins une journée au cours de l'année et qui ont connu une période de chômage indemnisée au cours de la même année. Cette mesure, à partir de la DADS, ne peut être comparée à celle de Pôle Emploi.



TAUX DIFFÉRENTS SELON LE GENRE

Les femmes sont plus souvent au chômage que les hommes. Le différentiel de taux est un peu moins marqué qu'au sein du secteur.



BAISSE AVEC L'ÂGE

Le taux de chômage annuel est plus élevé pour les salariés âgés de moins de 35 ans.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au sein de la branche, le taux de chômage annuel est maximal pour les ouvriers.



TAUX DISTINCTS SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage moins important à ceux qui travaillent à temps partiel.

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	14,7	13,4	10,1
Hommes	11,7	10,1	9,5
Ensemble	12,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par tranche d'âge (%)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	13,8	15,3	13,3
35-49 ans	11,0	8,4	8,3
50 ans et +	5,5	3,4	5,1
Ensemble	12,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	9,5	10,3	9,8
Professions intermédiaires	12,7	11,9	7,8
Employés	15,3	13,0	11,4
Ouvriers	16,0	13,7	11,7
Ensemble	12,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par durée du temps de travail (%)

Durée du temps de travail			Ompl
Temps complet	12,5	11,7	9,4
Temps partiel	15,2	11,5	11,1
Ensemble	12,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le taux de chômage annuel de la branche varie fortement d'une région à l'autre.

Il est maximal pour la Corse (35,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour l'Île-de-France (9,0 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	11,3	11,0	10,1
Bourgogne-Franche-Comté	ND ¹	9,6	9,1
Bretagne	17,7	12,7	10,9
Centre-Val de Loire	12,2	9,0	9,0
Corse	35,7	8,5	9,6
DOM	ND ¹	11,3	12,8
Grand Est	14,6	10,0	8,5
Hauts-de-France	13,6	9,4	8,8
Île-de-France	9,0	12,9	9,6
Normandie	13,7	10,4	9,0
Nouvelle-Aquitaine	12,9	11,7	10,3
Occitanie	16,8	12,5	11,3
Pays de la Loire	12,4	11,8	10,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	18,2	11,5	11,1
Ensemble	12,9	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.

+ de 100 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobile (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

19 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (1)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

23 études thématiques

- ① Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- ① Bac professionnel dans les cabinets de géomètres (2019)
- ① Chômages des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- ① Égalité professionnelle : cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- ① Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- ① Emploi des séniors : laboratoires de biologie médicale (2010)
- ① Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- ① Emploi et trajectoires professionnelles : entreprises d'économistes (2011), cabinets de géomètres (2010), entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'alternance : cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- ① Plateforme emploi compétences, entreprises d'architecture (2019)
- ① Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- ① Turnover : cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)

30 baromètres annuels

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017, 2018)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018)

11 études transverses

- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- ① Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- ① Apprentissages informels (2019)
- ① Cartographie des mobilités (en cours)
- ① OMPL : 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2020)

Les entreprises libérales

UN ACTEUR TERRITORIAL DYNAMIQUE, UNE IDENTITÉ FORTE

Avec 1 349 045 entreprises de proximité salariés et une contribution à la valeur ajoutée de l'ordre de 11 %, les entreprises libérales sont un acteur économique incontournable, dynamique et doté d'une identité forte.

Caractéristiques clés : des entreprises de petite taille intégrées dans le tissu économique local, employant majoritairement des femmes. Une contribution majeure au lien social et au développement économique territorial.