



Rapport de Branche 2017

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



FÉDÉRATION
SYNTEC

Les métiers de
L'Intelligence Productive



FÉDÉRATION
CINOV

**MOTEUR
D'AVENIR**

Objectifs



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 l'OPCA/OCTA **FAFIEC**, mais aussi des données statistiques issues de l'INSEE, notamment les DADS dans leur dernière version disponible (décembre 2015).

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 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.).

Démarche

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).

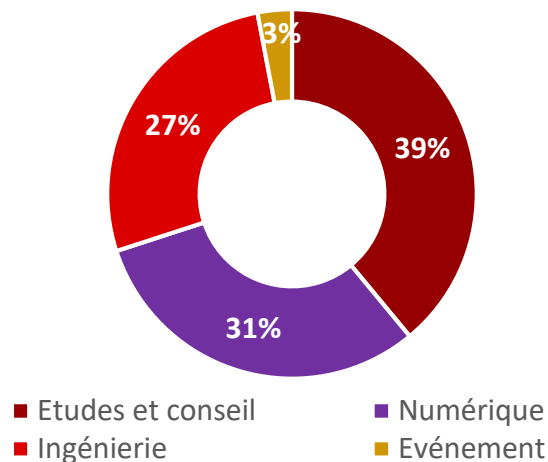
La Branche est constituée de 5 secteurs :

- le Numérique,
- l'Ingénierie,
- les Études et 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



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

Article 1^{er} 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

Démarche



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 : 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, la masse des traitements qu'ils ont versés au cours de l'année, les effectifs employés et une liste nominative 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.

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 2017 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.





L'activité de la Branche s'inscrit dans un contexte de reprise économique : la France a enregistré, selon l'INSEE, une croissance de 2,2% en 2017, soit sa meilleure performance depuis 6 ans. Une tendance positive, même si la France apparaît toujours pénalisée par les chiffres de son commerce extérieur et que la progression du PIB français reste inférieure à celle de ses voisins de la zone euro (2,4% en 2017) et notamment de l'Allemagne (2,6%).

Profitant depuis quelques années d'une conjoncture porteuse sur le plan extérieur (pétrole, taux bas et euro faible) et de mesures économiques telle le CICE, **les entreprises françaises ont pu reconstituer leurs marges** et peuvent désormais compter sur la vigueur retrouvée de l'économie mondiale et le dynamisme de la demande intérieure. En outre, malgré la fin du dispositif fiscal de sur-amortissement en avril 2017, **l'investissement des entreprises se maintient et nombre de dispositifs ont été mis en place par l'exécutif pour favoriser l'attractivité des entreprises françaises**. En 2017, le climat des affaires est à son plus haut depuis 2011.

Sur le front de l'emploi, le taux de chômage a reculé de 0,6 point en 2017 par rapport à l'an passé : il est estimé à 9,4% contre 10% en 2016. Au début de l'année 2018, les créations d'emplois dans le secteur privé devraient rester fortes, après 242 000 postes créés en 2017 et 215 000 en 2016. En France, le climat des affaires est donc à son plus haut de 2011 et cela semble se confirmer pour les entreprises de la Branche à en juger par **le rythme soutenu de créations d'entreprises et de croissance des effectifs**. Ainsi, alors qu'elles ne représentent que 2% des entreprises en France, 15% des créations d'entreprises le sont dans les secteurs de la Branche. Dans le même temps, elles créent environ 18 000 emplois nets par an soit un taux de croissance annuel des effectifs salariés de l'ordre de 3%. À ce rythme, **les effectifs salariés en France pourraient approcher le million en 2020**. En 2017, on comptabilisait plus de 130.000 offres d'emploi proposées par les entreprises de la Branche (contre environ 100 000 en 2016) **essentiellement en Île-de-France** (45% des offres) et en région Auvergne-Rhône-Alpes (13%).

Si en France la croissance de 2017 a été établie à 2%, la Branche est portée par l'évolution très positive de certains secteurs.

Le secteur du Numérique a bénéficié en 2017 d'une croissance de 3,4 %, et **l'anticipation pour 2018 s'établit à 3,6%**. Les SMACS (Social, Mobilité, Analytics, Cloud et Sécurité) apparaissent comme un levier très fort qui portent l'activité à la fois ponctuellement mais aussi dans la durée. Ces domaines ont connu plus de 16% de croissance en 2016 et en 2017. Si la mise en œuvre de la RGPD a participé plus récemment à cette croissance, l'ensemble des activités des SMACS est en développement avec des demandes en main d'œuvre qualifiée très fortes entraînant une tension élevée sur ces métiers.

Le marché du conseil est lui aussi dans une dynamique forte, avec quelques 6,3% de croissance en 2015 et 8% par an en 2016 et 2017.

Ces évolutions se retrouvent à la fois dans l'évolution des offres d'emploi, de l'emploi et du nombre d'entreprises. Pour rappel, les intentions d'embauches en 2017 étaient de plus de 130 000 salariés.

* 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 4 et le 18 décembre 2017 **par téléphone auprès de 405 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.



Les recrutements dans les entreprises de la Branche se font toujours majoritairement en CDI (81%) et auprès de diplômés de niveau Bac + 4 ou Bac + 5 (82%), 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 29% et 25%) comparés aux autres secteurs (15% dans l'Événement, 11% dans les Etudes & Conseil) et les formations et expertises requises y sont plus poussées.

Le regain d'optimisme observé en début d'année 2017 s'est confirmé lors du deuxième semestre 2017 avec des niveaux de confiance affichée conformes à ceux enregistrés lors de la première vague d'enquête : les chefs d'entreprise de la Branche interrogés sont, une nouvelle fois, **deux sur trois à se déclarer optimistes** quant à la situation de leur entreprise au cours des 6 prochains mois (65% vs 5% de pessimistes). Par ailleurs, sur cette même période, 36% estiment que leur activité sera en hausse, un sur deux qu'elle restera stable (53%).

Ce constat est néanmoins à nuancer car l'optimisme apparaît très corrélé à la taille de l'entreprise : les entreprises de moins de 10 salariés, majoritaires dans la Branche, sont plus réservées que les plus grandes. Les chefs d'entreprises de moins de 10 salariés sont notamment moins nombreux à estimer que l'activité de leur entreprise sera en hausse au cours des 6 prochains mois (32% vs 53% dans les PME).

Du point de vue des effectifs, une très large majorité des chefs d'entreprise de la Branche pense qu'ils vont rester stables (72%), 24% qu'ils vont augmenter (19% dans les entreprises de moins de 10 salariés, 46% dans les PME). En outre, **34% des répondants pensent effectuer des recrutements dans les 6 prochains mois** (28% dans les entreprises de 0 à 10 salariés).

Pour autant, trouver un profil adapté n'est pas chose facile pour les entreprises de la Branche : **47% 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.**

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 (29%)** mais se tourner davantage vers des formations de type Bac + 3 (20%) ou Bac + 2 (22%).



Panorama de la Branche

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

Démographie des entreprises de la Branche

Ce qu'il faut retenir

- Avec **71 320 entreprises** fin 2015 le nombre d'entreprises de la Branche continue à croître de manière régulière et permet d'anticiper **qu'en 2018 le seuil des 80 000 entreprises sera franchi** (pour rappel en 2017 la croissance a été de 2% en France).
- L'Ile de France représente près de **43% des entreprises** de la Branche.
- En nombre d'entreprises, le secteur des études et conseil est le plus important, avec 39% de l'ensemble des entreprises... **pour 20% 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 31/12/2015

71 320

Soit **6% des entreprises nationales**

Nombre d'établissements ayant cet IDCC comme convention principale

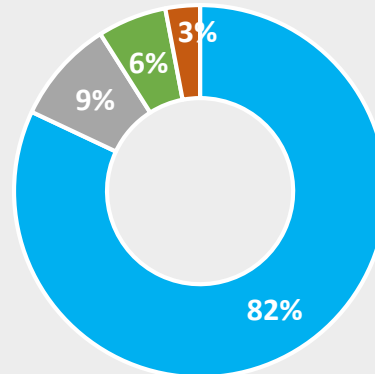
INSEE DADS, données au 31/12/2015

78 570

Soit **5% des établissements nationaux**

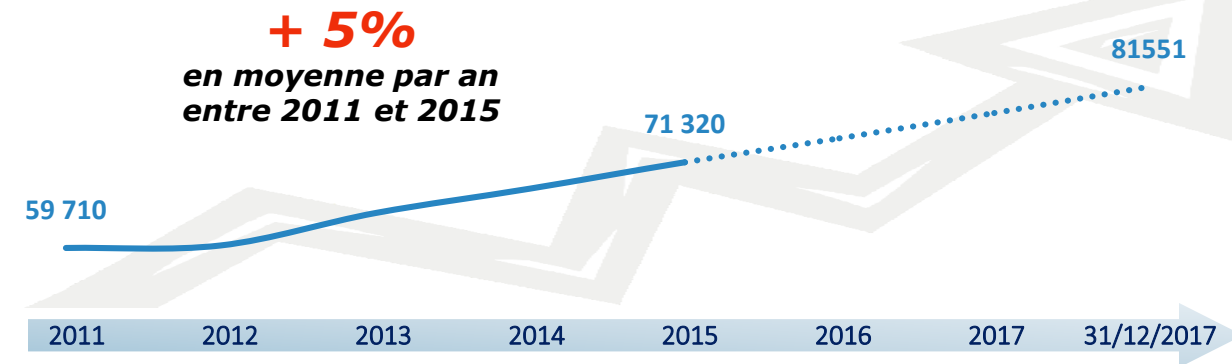
Répartition des entreprises ayant cet IDCC comme convention collective principale selon leur taille

INSEE DADS, données au 31/12/2015



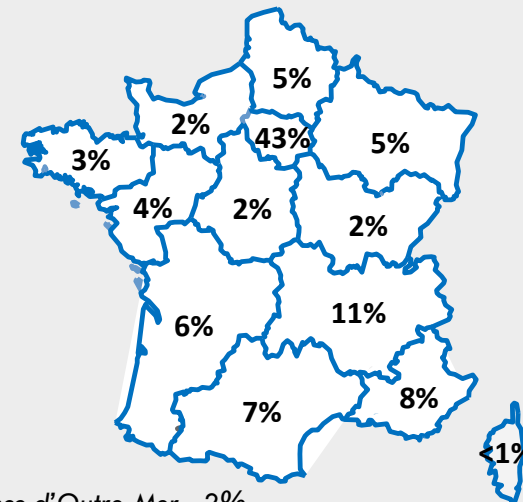
■ 1 à 9 salariés ■ 10 à 19 salariés
■ 20 à 49 salariés ■ 50 salariés et plus

Evolution du nombre d'entreprises – Projection 31/12/2017



Répartition des entreprises de la Branche par région

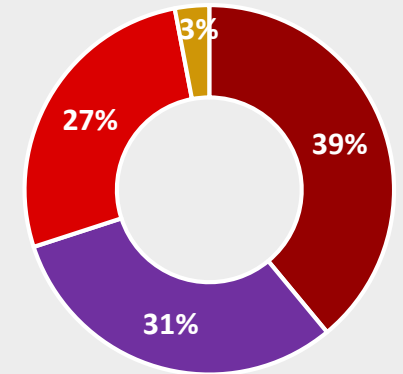
INSEE DADS, données au 31/12/2015



France d'Outre-Mer : 2%

Répartition des entreprises de la Branche par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2015



■ Etudes et conseil ■ Numérique
■ Ingénierie ■ Evénement

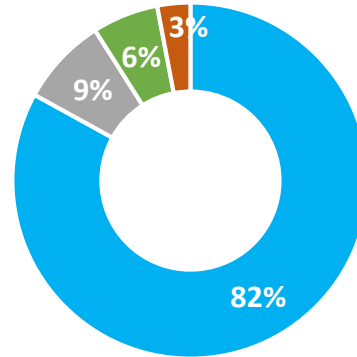
Répartition des entreprises selon leur taille et secteur

Ce qu'il faut retenir

- Parmi les entreprises du secteur ayant au moins 1 salarié, **82% ont moins de 10 salariés fin 2015**.
- C'est notamment dans le **secteur des études et 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 6 dernières années, de 80% en 2012 à 83% au 31/12/2017, une tendance logique au vu de l'augmentation du stock global d'entreprises dans la Branche.

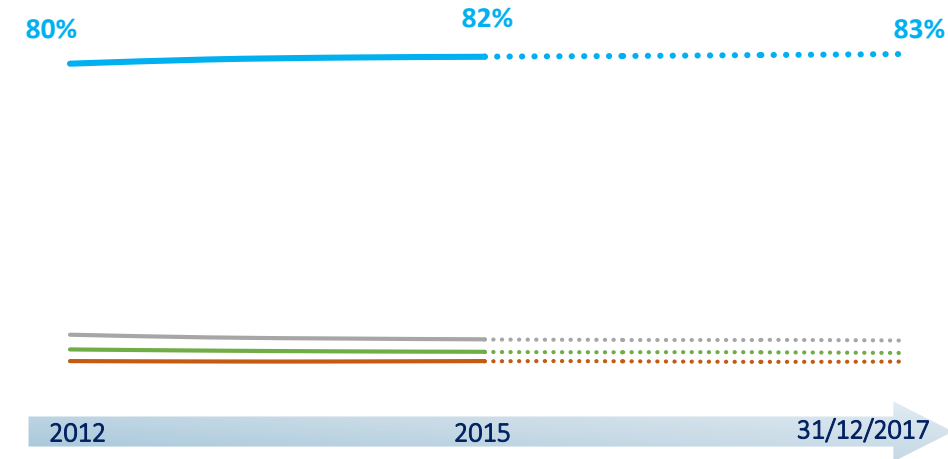
Répartition des entreprises ayant cet IDCC comme convention collective principale selon leur taille

INSEE DADS, données au 31/12/2015

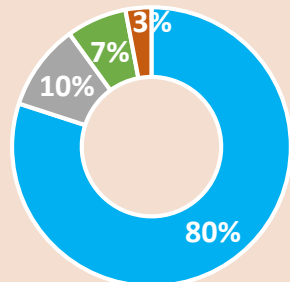


■ 1 à 9 salariés
■ 10 à 19 salariés
■ 20 à 49 salariés
■ 50 salariés et plus

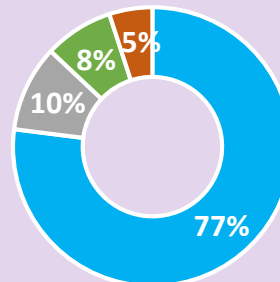
Evolution de la répartition des entreprises selon leur taille – Projection 31/12/2017



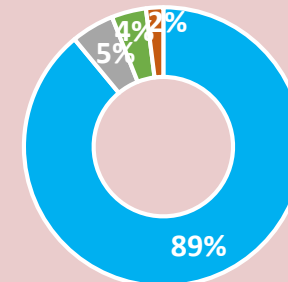
Ingénierie



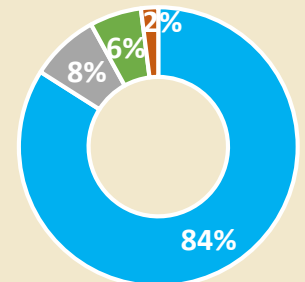
Numérique



Etudes & Conseil



Evénement



Démographie des salariés de la Branche

Ce qu'il faut retenir

- À fin 2015 on dénombrait quelques **857 100 salariés** pour **795 600 ETP**
- L'évolution du nombre de salariés de 3% en moyenne entre 2011 et 2015, laisse entrevoir, au vu des données de croissance, un **nombre de salariés supérieur à 940 000 à fin 2017**
- L'Ile de France héberge près de **49% des salariés** de la Branche
- Les entreprises de plus de 50 salariés représentent **58% de l'emploi salarié**, pour **3% des entreprises**

Nombre de salariés
INSEE DADS, données au 31/12/2015

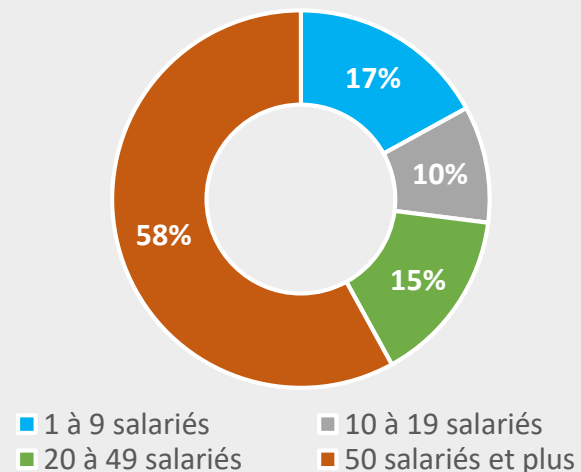
857 100
Soit **4%** des salariés français

Nombre de salariés en ETP
INSEE DADS, données au 31/12/2015

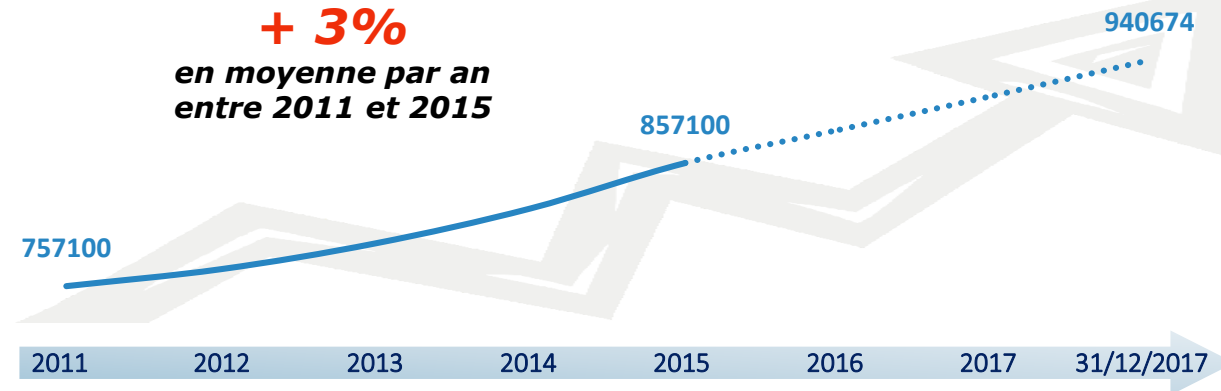
795 600
Soit **5%** des salariés français en ETP

Répartition des effectifs salariés par taille d'entreprise

INSEE DADS, données au 31/12/2015

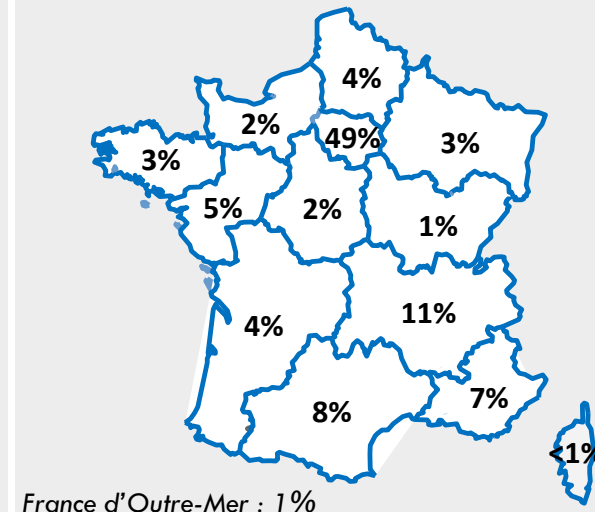


Evolution du nombre de salariés – Projection 31/12/2017



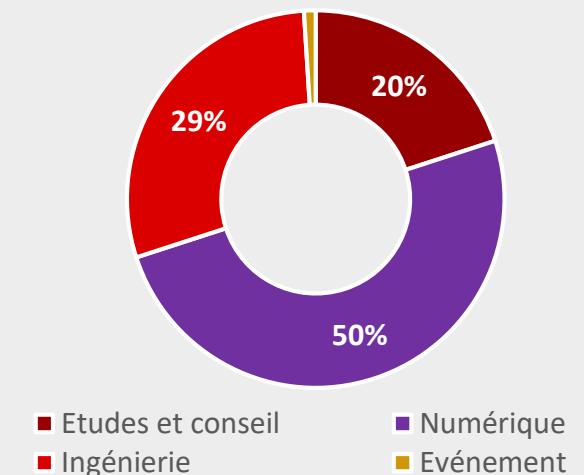
Répartition des effectifs salariés de la Branche par région

INSEE DADS, données au 31/12/2015



Répartition des effectifs salariés par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2015



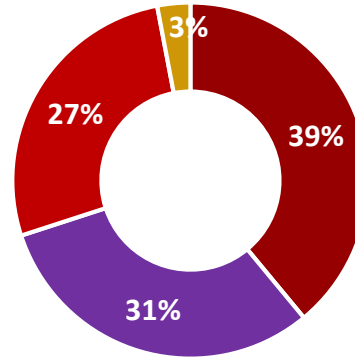
Répartition des entreprises et salariés par secteur

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 des études et conseil voit depuis 7 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 20% des salariés au 31/12/2015.
- 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

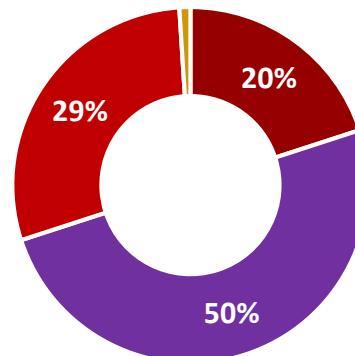
INSEE DADS, données au 31/12/2015



■ Etudes et conseil ■ Numérique ■ Ingénierie ■ Evénement

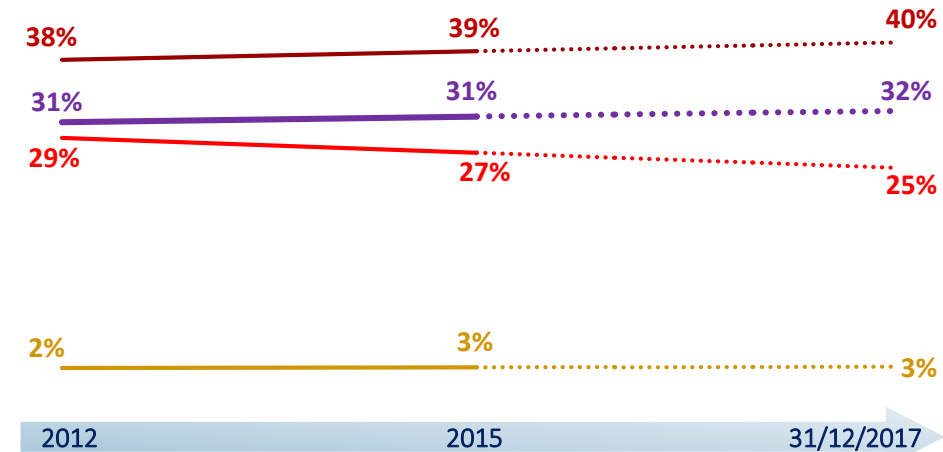
Répartition des effectifs salariés par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2015

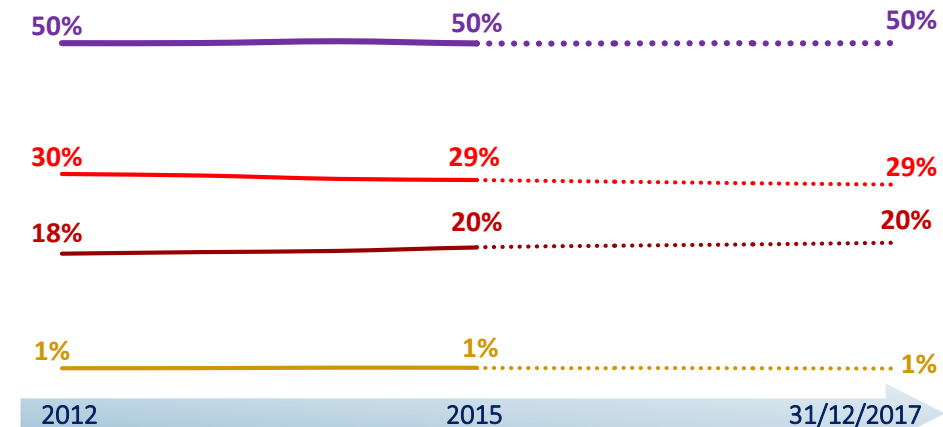


■ Etudes et conseil ■ Numérique ■ Ingénierie ■ Evénement

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



Evolution de la répartition des effectifs par secteur – Projection 31/12/2017





Données démographiques et situation de l'emploi

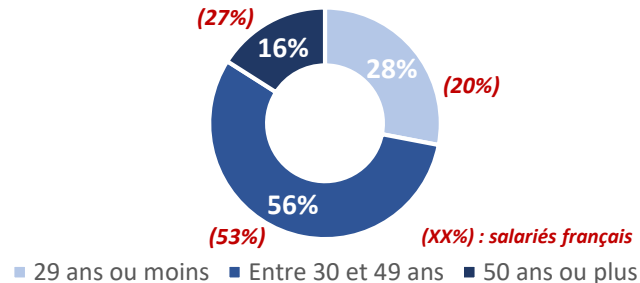
Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Répartition des salariés par âge, sexe et CSP

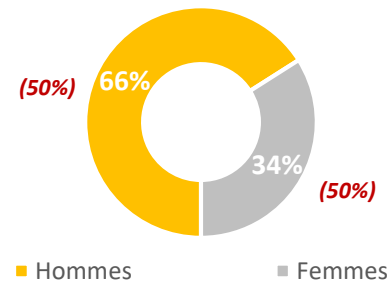
Ce qu'il faut retenir

- Entre 2011 et 2015, la part des salariés de moins de 29 ans a baissé au profit notamment des seniors, mais reste élevée.
- La situation de la Branche n'est pas spécifique en termes de vieillissement de la population. La croissance du secteur du numérique va sans doute renforcer l'entrée de salariés jeunes, qui sont déjà largement représentés.
- L'ensemble de la Branche héberge une population masculine à 66%, très au-dessus de l'ensemble de l'emploi salarié.
- Les cadres représentent 59% des salariés, soit un taux très élevé au regard de l'emploi salarié global.

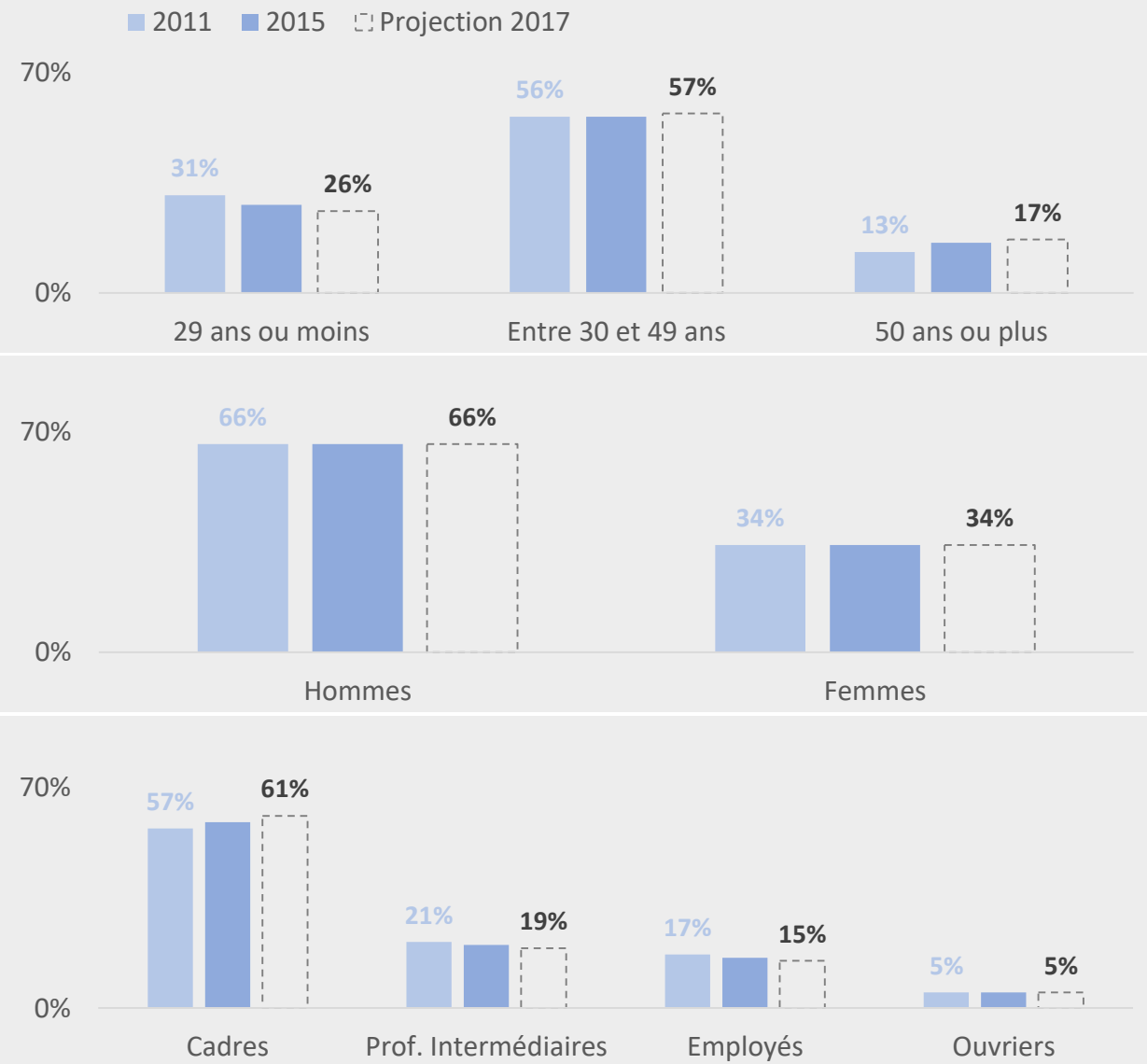
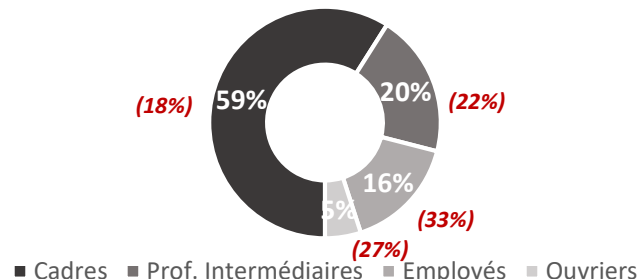
Répartition par âge
INSEE DADS, données au 31/12/2015



Répartition par sexe
INSEE DADS, données au 31/12/2015



Répartition par CSP
INSEE DADS, données au 31/12/2015

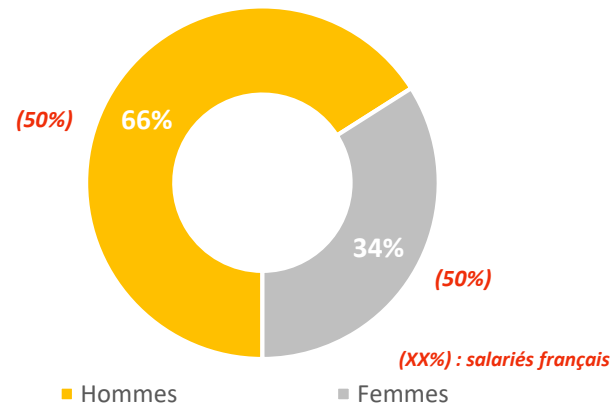


Répartition des salariés par sexe selon le secteur

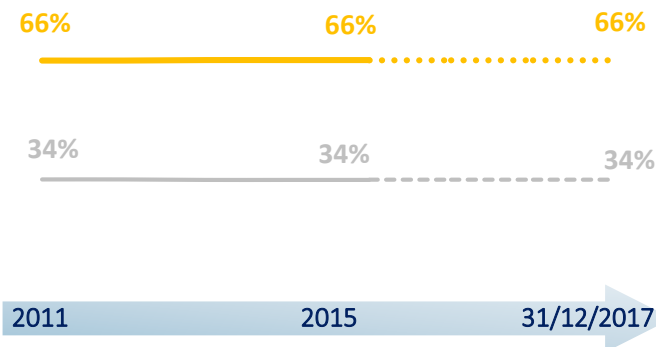
Ce qu'il faut retenir

- Le rapport homme femme est stable sur la période avec 1/3 de femmes pour 2/3 d'hommes.
- Les secteurs de l'ingénierie et du numérique comptent le ratio de population masculine les plus élevés, respectivement 70% et 74%.
- La part des femmes est en légère diminution dans les études et conseil avec 49% d'hommes en 2011 et une projection de 52% au 31/12/2017.
- Seul le secteur de l'évènement est composé majoritairement de femmes avec 56% en 2015.

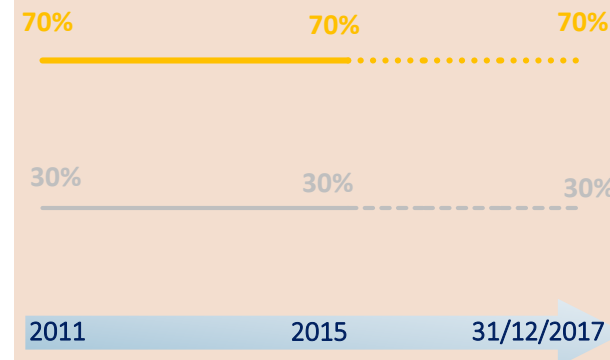
Répartition par sexe
INSEE DADS, données au 31/12/2015



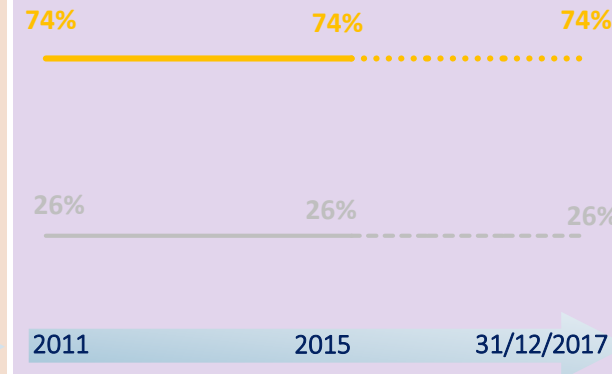
Evolution de la répartition par sexe – Projection 31/12/2017



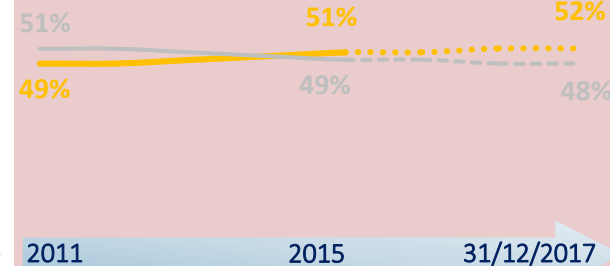
Ingénierie



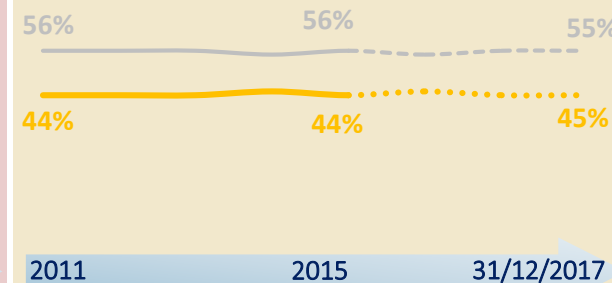
Numérique



Etudes & Conseil



Evénement



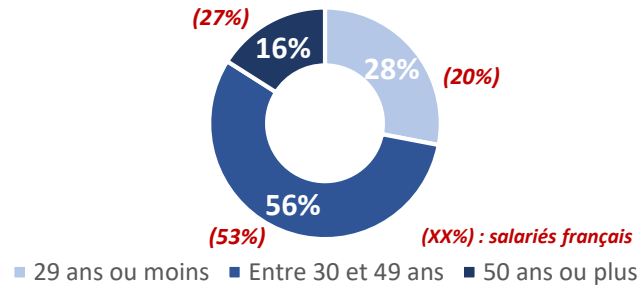
Répartition des salariés féminins et masculins leur âge, CSP et taille d'entreprise selon le sexe

Ce qu'il faut retenir

- La répartition des femmes/hommes par tranche d'âge montre que davantage de femmes sont présentes chez les moins de 29 ans.
- 64% des hommes sont cadres, contre 49% des femmes. Les femmes sont notamment plus nombreuses dans les postes d'employés.
- La taille de l'entreprise n'a quasiment pas d'influence sur la présence plus ou moins importante de femmes ou d'hommes.

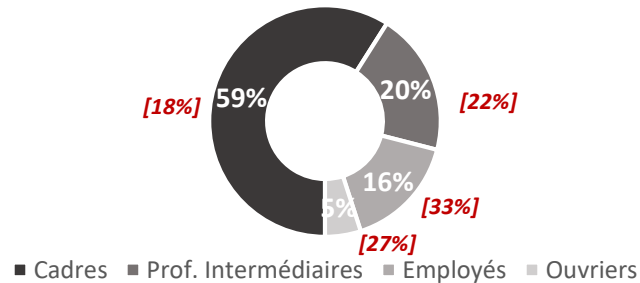
Répartition par âge

INSEE DADS, données au 31/12/2015



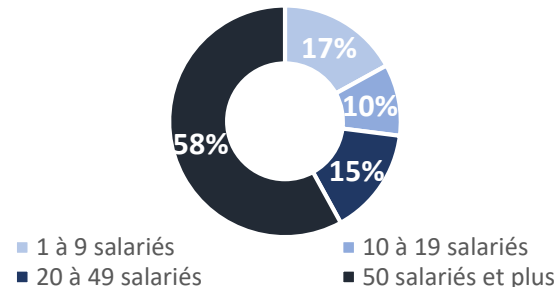
Répartition par CSP

INSEE DADS, données au 31/12/2015



Répartition par taille d'entreprise

INSEE DADS, données au 31/12/2015



■ Hommes ■ Ensemble ■ Femmes

27% 28% 29%

57% 56% 56%

16% 16% 15%

64% 59% 49%

21% 20% 18%

9% 16% 30%

6% 5% 3%

16% 17% 20%

10% 10% 10%

14% 15% 15%

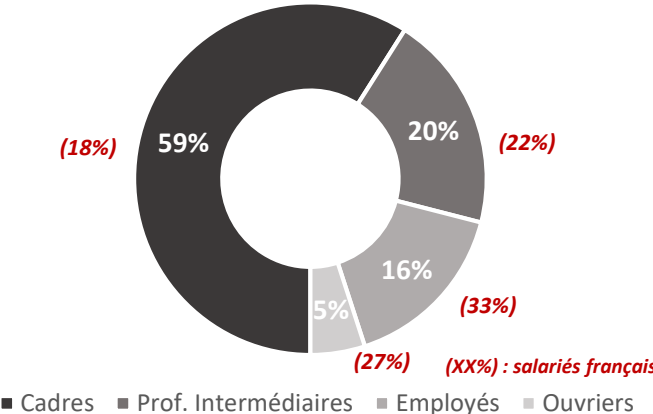
60% 58% 55%

Répartition ETAM / IC selon le sexe et le secteur

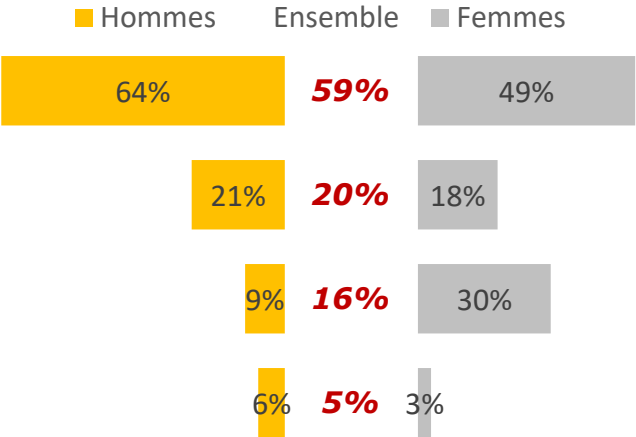
Ce qu'il faut retenir

- La proportion de femmes cadres n'est majoritaire que dans le secteur de l'Événement.
- Les secteurs de l'Ingénierie et de l'Événement comptent davantage d'ETAM que d'ingénieurs et cadres.
- Le secteur du numérique est celui qui compte la plus forte proportion de cadres, 70%.

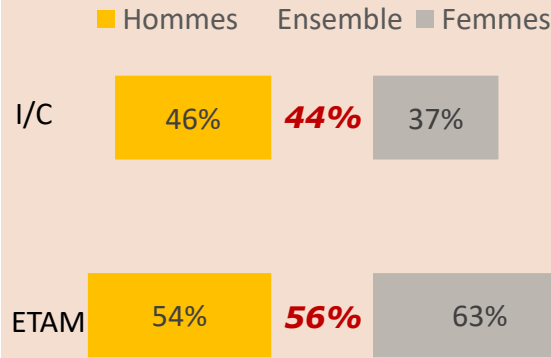
Répartition par CSP
INSEE DADS, données au 31/12/2015



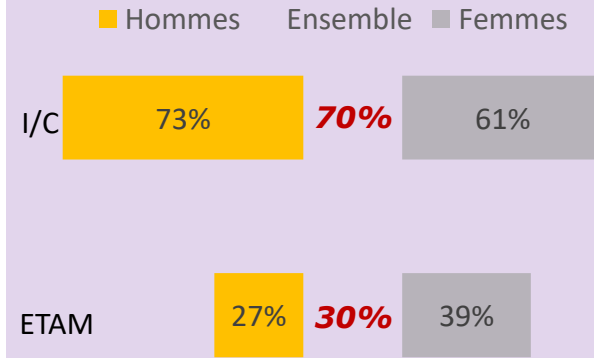
Répartition des CSP selon le sexe
INSEE DADS, données au 31/12/2015



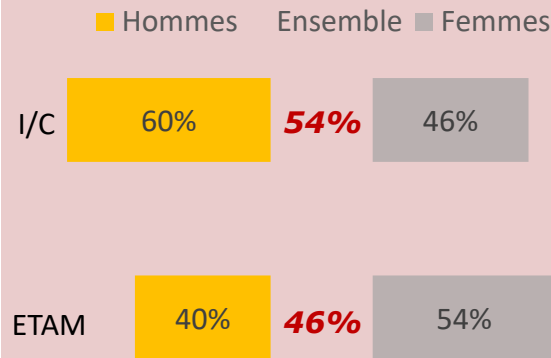
Ingénierie



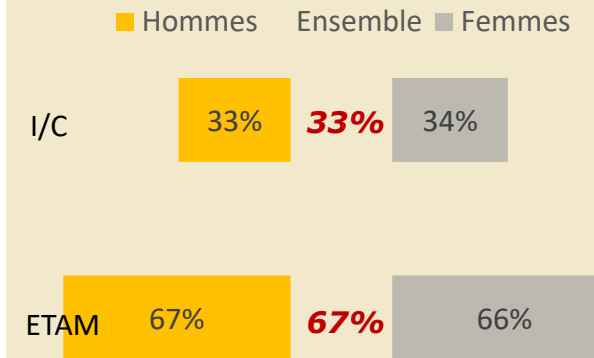
Numérique



Etudes & Conseil



Événement



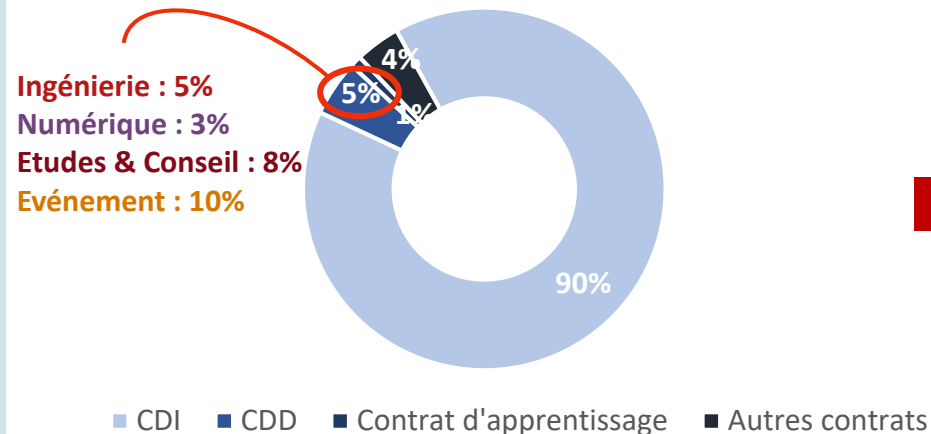
Répartition des contrats de travail et zoom sur les CDD

Ce qu'il faut retenir

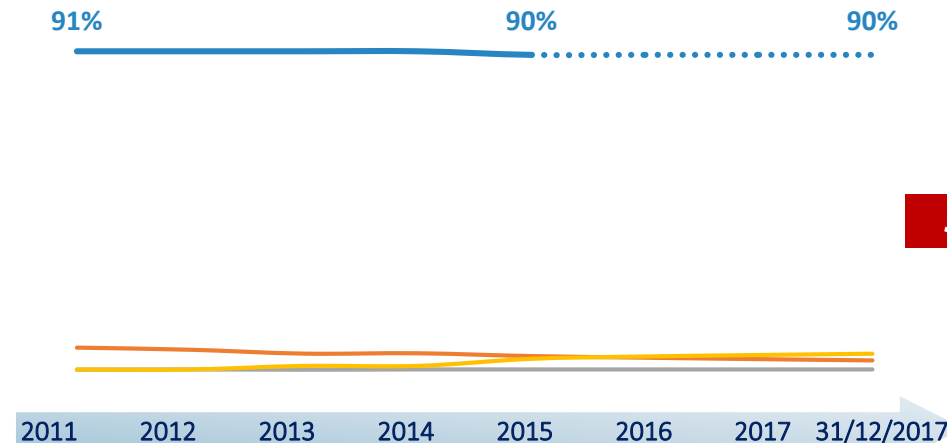
- 90% des contrats en cours sont CDI.
- La part des CDD représente désormais près de 5%, contre à peine 1% en 2011.
- A l'inverse, les autres contrats, autour de 7% en 2011 ne sont plus désormais que 4%.
- Les CDD, avec 5%, sont surreprésentés chez les moins de 29 ans avec 9%, les femmes avec 7%, et sur des postes d'employés (10%) et ouvriers (8%).

Répartition des contrats de travail

INSEE DADS, données au 31/12/2015



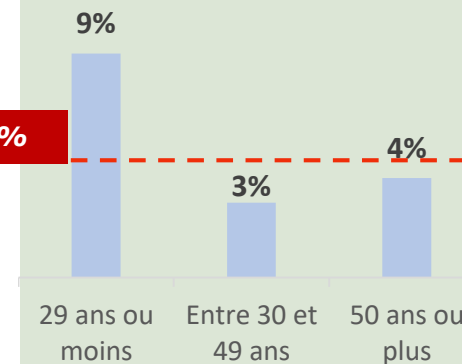
Evolution de la répartition des contrats de travail – Projection 31/12/2017



Zoom sur les CDD

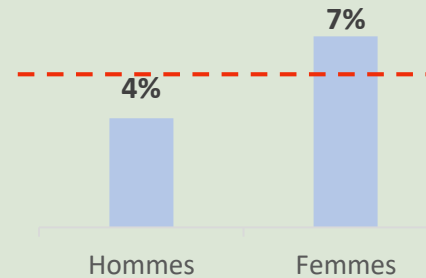
Taux de CDD par âge

INSEE DADS, données au 31/12/2015



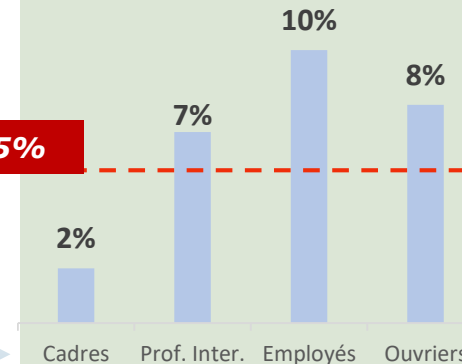
Taux de CDD par sexe

INSEE DADS, données au 31/12/2015



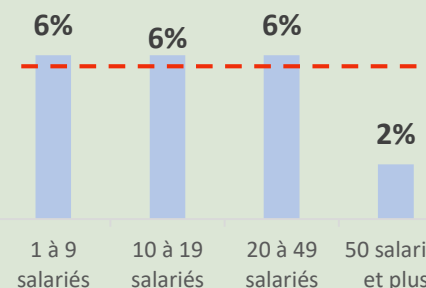
Taux de CDD par CSP

INSEE DADS, données au 31/12/2015



Taux de CDD par taille d'entreprise

INSEE DADS, données au 31/12/2015

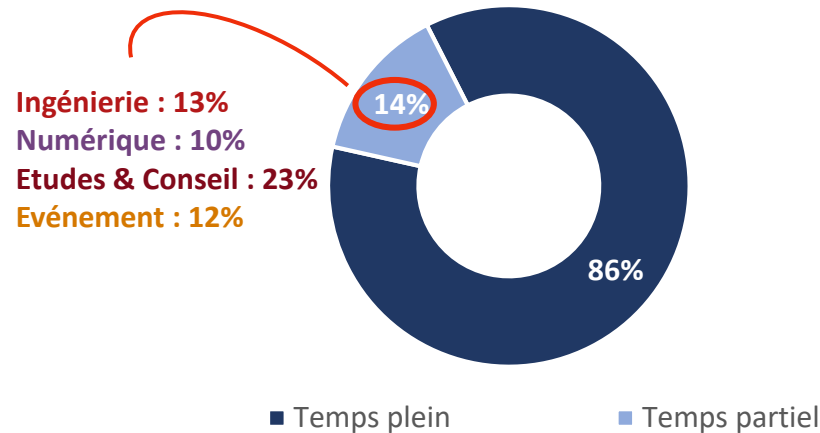


Quotités de travail et zoom sur les temps partiels

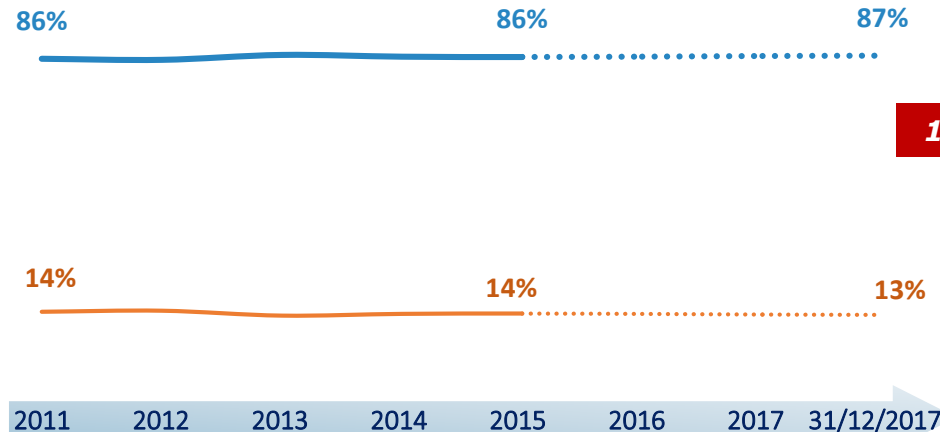
Ce qu'il faut retenir

- 86% des contrats en cours sont des temps pleins.
- Les temps partiels concernent plus souvent :
 - les femmes 21%,
 - les seniors 21%,
 - les employés 19%,
 - et enfin ils sont plus présents dans les entreprises de 1 à 9 salariés, 20%.
- Il est difficile de déceler une tendance à venir, sur les 5 dernières années de référence, 2011 à 2015, la part des temps partiels dans n'a en effet pas été modifiée.

Quotité de travail
INSEE DADS, données au 31/12/2015



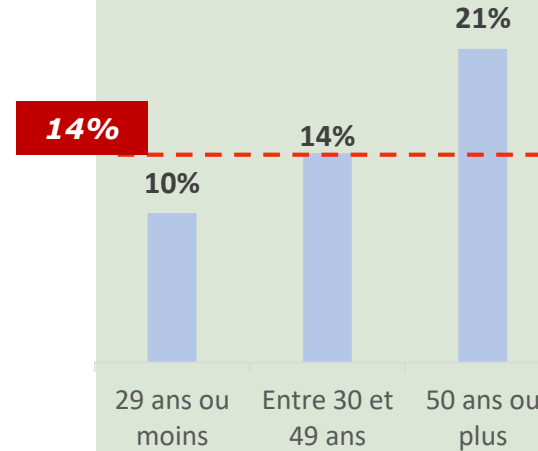
Evolution de la quotité de travail – Projection 31/12/2017



Zoom sur les temps partiels

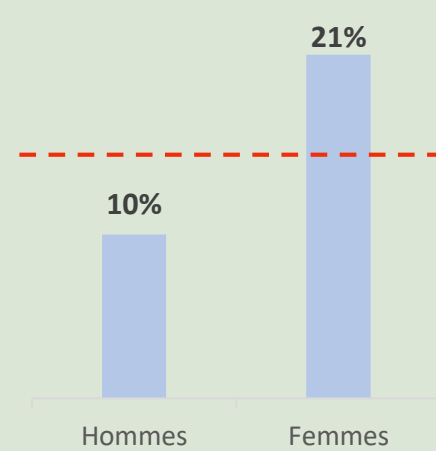
Temps partiels par âge

INSEE DADS, données au 31/12/2015



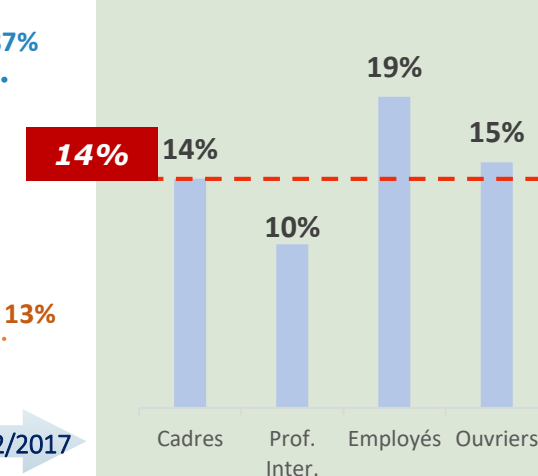
Temps partiels par sexe

INSEE DADS, données au 31/12/2015



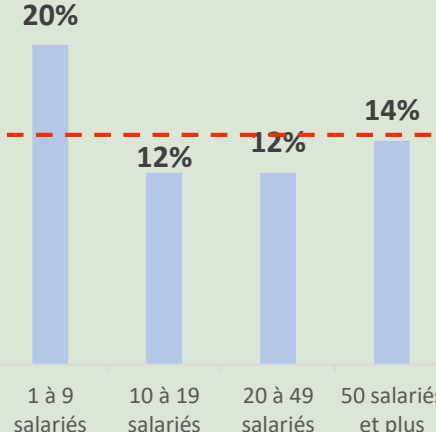
Temps partiels par CSP

INSEE DADS, données au 31/12/2015



Temps partiels par taille d'entreprise

INSEE DADS, données au 31/12/2015



Analyse des flux entrée/sortie de 2012 à 2015

Ce qu'il faut retenir

- Entre 2012 et 2015, on note un renforcement de l'emploi des jeunes et un léger tassement dans l'embauche des seniors.
- Après un pic au 4^{ème} trimestre 2013 dans l'embauche en CDD, la part de ceux-ci a baissé pour atteindre 54%.
- Le taux de sortie est inférieur d'un point au taux d'entrée illustrant la dynamique d'embauche.
- Concernant l'emploi des seniors, on note une part dans les entrées (13%) plus importantes que dans les sorties (10%).
- Concernant les jeunes, les entrées sont deux fois plus nombreuses (31%) en proportion que les sorties (15%).

Taux d'entrée (embauches / effectifs)

INSEE DADS, données au T1 2015

9%

Part des jeunes / seniors dans les embauches

INSEE DADS, données au 31/12/2015

31% / 13%

Part des CDD dans les embauches

INSEE DADS, données au 31/12/2015

54%

Taux de sortie (sorties / effectifs)

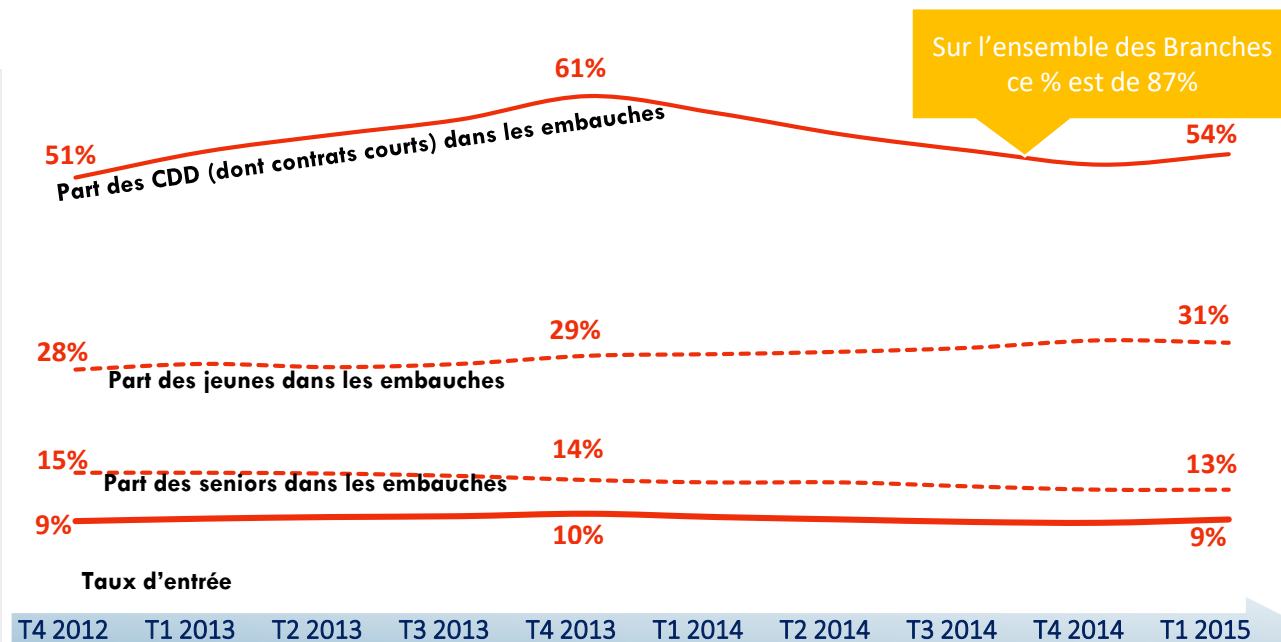
INSEE DADS, données au T1 2015

8%

Taux de sortie des jeunes / seniors

INSEE DADS, données au 31/12/2015

15% / 10%





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

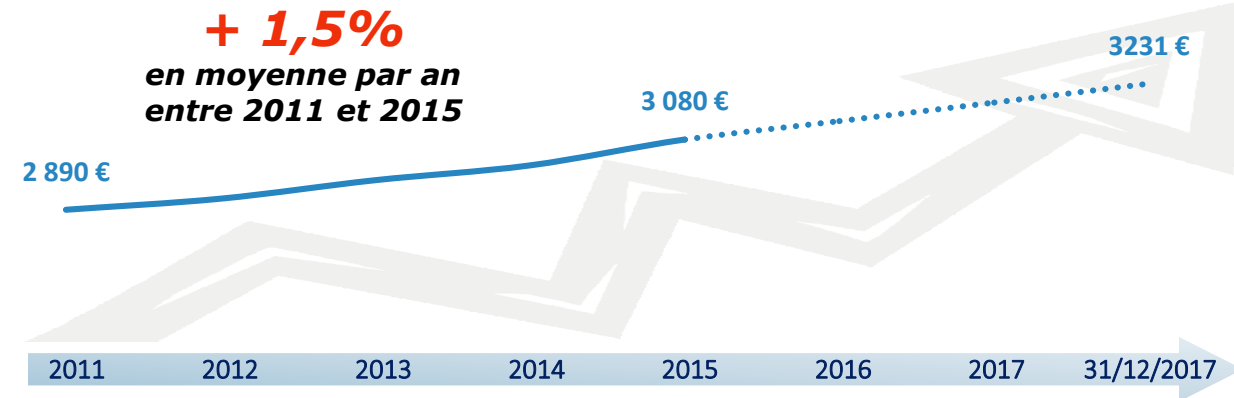
Salaire mensuel net moyen d'un ETP
INSEE DADS, données au 31/12/2015

3 080 €

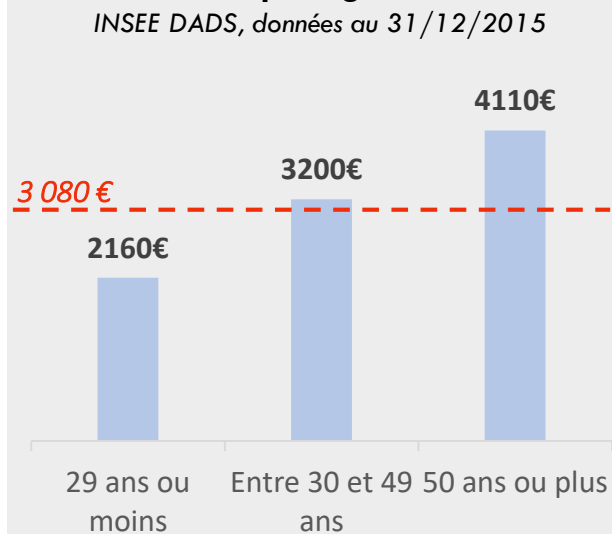
- 3080 €, montant moyen du salaire mensuel net de la Branche.

- L'évolution salariale s'est établie à 1,5% en moyenne entre 2011 et 2015, soit légèrement supérieure à la croissance et à l'inflation au niveau national.

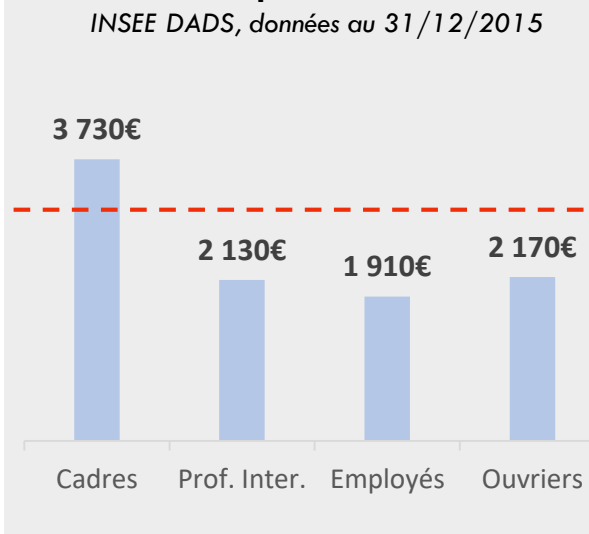
Evolution du salaire mensuel net moyen d'un ETP – Projection 31/12/2017



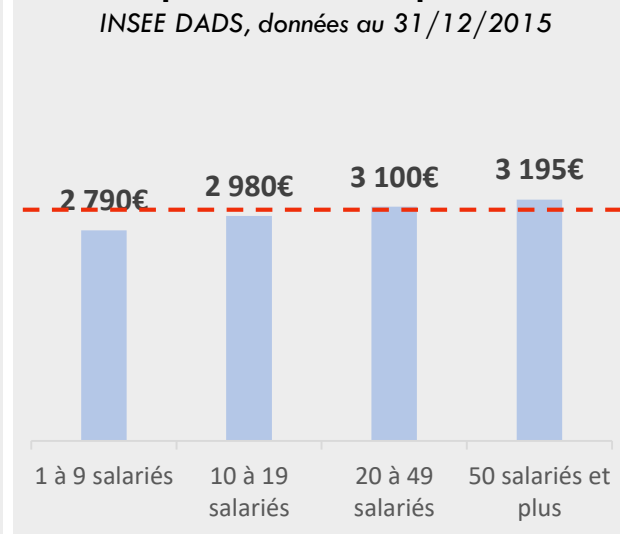
Salaire mensuel net moyen d'un ETP par âge
INSEE DADS, données au 31/12/2015



Salaire mensuel net moyen d'un ETP par CSP
INSEE DADS, données au 31/12/2015



Salaire mensuel net moyen d'un ETP par taille d'entreprise
INSEE DADS, données au 31/12/2015



Zoom sur les écarts de salaires femmes/hommes – Moins de 25 ans

Ce qu'il faut retenir

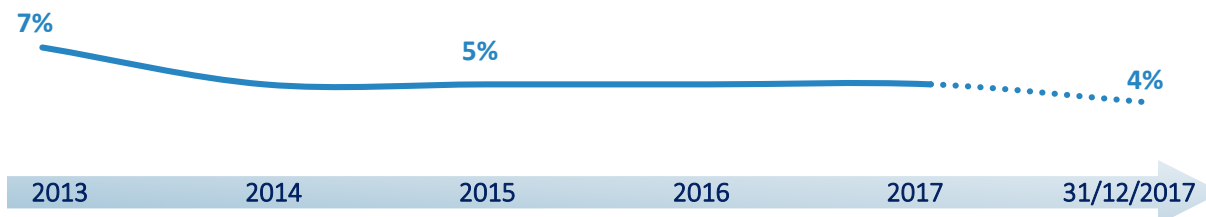
- L'écart de salaire hommes/femmes chez les moins de 25 ans, est de 5%, dont 1% chez les cadres et 5% chez les non cadres.
- La tendance est plutôt à la résorption avec une diminution de l'écart constante depuis 5 ans.

Ecart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen (par ETP) – Moins de 25 ans

INSEE DADS, données au 31/12/2015

5%

Evolution de l'écart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen (par ETP) – Moins de 25 ans - Projection 31/12/2017



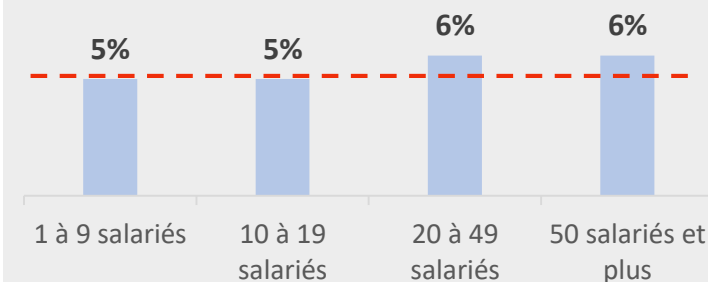
Ecart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen (par ETP) par CSP – Moins de 25 ans

INSEE DADS, données au 31/12/2015



Ecart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen (par ETP) par taille d'entreprise – Moins de 25 ans

INSEE DADS, données au 31/12/2015





Formation professionnelle

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

La politique de formation menée par le FAFIEC

Ce qu'il faut retenir

La diversité des enjeux et des tendances au sein de chaque Branche entraîne une dynamique de l'emploi variée et un véritable challenge pour le FAFIEC.

Dans le domaine du Numérique et de l'Ingénierie, en particulier, la concentration et la spécialisation des compétences sont de plus en plus importantes, et amènent donc d'une manière générale le FAFIEC à :

- **Identifier les besoins spécifiques en compétences et en formation** via des études sectorielles;
- **Suivre les tendances de son emploi et de sa formation** à travers un observatoire dynamique des métiers de la Branche.

Les objectifs poursuivis par le FAFIEC sont de permettre :

- **Une meilleure insertion au sein de la Branche** via la poursuite et l'amplification des possibilités de formation aux métiers ainsi qu'une solide personnalisation du parcours de formation.
- **Une meilleure formation des salariés** par le biais du renforcement de l'accompagnement des entreprises, la permission à chaque salarié d'être acteur de son évolution professionnelle ainsi que la sécurisation du parcours professionnel des salariés.
- **Une meilleure qualité des formations** se traduisant par la mise en place par les partenaires sociaux d'un baromètre de qualité des organismes de formation.
- **Un système simplifié de paiement des formations** via une dématérialisation des justificatifs.

- Mise en place de la **régionalisation** : installation des 12 instances régionales (CPRFP).

- **Rénovation des 8 Certificats de Qualification Professionnelle (CQP)** au sein de la Branche.

- Contrôle de la qualité des formations avec la mise en place d'un **baromètre de qualité des organismes de formation**.

- Lancement d'une **plateforme de mise en relation entreprises / apprentis**

www.concepteursdavenir.fr

Panorama des engagements et évolution des volumes d'actions

Ce qu'il faut retenir

- Le nombre de stagiaires pris en charge sur la période 2017 est augmentation de 7%.
- Les volumes financiers engagés ont aussi cru sensiblement, de 7%.
- Certains dispositifs ont bénéficié d'un volontarisme et d'un engagement très fort, 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 dans les engagements avec 21%.
- A l'inverse, les dispositifs liés au chômage partiel, ont vu étant donné le contexte économique favorable, leur volume baisser de quelques 24%.
- Au final les formations ont notamment été plus orientés vers le retour à l'emploi au travers de la montée en puissance des POE.

**De 2016 à 2017
+7% de stagiaires et de prise en charge dans les principaux dispositifs**

**La montée en puissance des dispositifs de POE...
Individuels: + 51% entre 2016 et 2017
et Collectifs : +24%**

Principaux dispositifs	Nombre de stagiaires	Evolution 2016-2017	Nombre d'heures	Engagement (k€)	Evolution 2016-2017
dont Contrats de professionnalisation	15 247	14%	10 168 955	135 639	14%
dont POE individuelles	6 097	70%	1 911 725	25 173	51%
dont POE collectives	834	25%	297 023	5 287	24%
dont Actions collectives nationales	27 689	14%	585 532	32 270	21%
Dont plan d'accompagnement de TPE PME	2 431	3%	80 979	3 394	-6%
dont formation chômage partiel	355	-48%	12 485	518	-24%
dont VAE	168	17%	3 191	265	9%
dont autres actions plan de formation	47 838	-6%	971 597	38 423	5%
dont autres dispositifs	28 583	16%	2 202 773	76 952	-14%
TOTAL	129 242	7%	16 234 259	317 922	7%



Focus sectoriels

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

*Les données sont 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 4 et le 18 décembre 2017 **par téléphone auprès de 405 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.*

Focus sur le secteur du Numérique

Sur l'année 2017, les entreprises du secteur du numérique ont fait paraître **36 661 offres d'emploi**, émanant principalement d'établissements situés en Ile-de-France (44%), région qui concentre déjà plus de la moitié des effectifs salariés (53%). L'Ile-de-France reste la 1ère région française recruteuse de profils numériques, suivie du quart sud-est (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-D'azur, partie est de l'Occitanie) qui concentre un quart des effectifs du secteur et désormais plus de 25% des offres d'emploi.

Dans les entreprises du numérique, le CDI reste la norme (94%) et en 2017, 91% des contrats proposés étaient en CDI. Les profils recherchés sont sensiblement les mêmes qu'en 2016. Les **diplômés de Bac + 4 / 5** (93% des recrutements) et les **diplômés d'écoles d'ingénieurs** (75% des formations requises dans les offres d'emplois) restent de loin les profils les plus demandés.

S'agissant des métiers plus spécifiquement, **les entreprises du secteur sont toujours majoritairement à la recherche de profils techniques** qui posent, pour la plupart, des difficultés de recrutement : il y a eu en 2017, bien plus de nouvelles offres de développeurs, de responsables sécurité de l'information et de chargés des méthodes outils et qualité qu'il n'y a eu de nouvelles demandes : ce sont les principaux métiers en tension du secteur. **Les taux d'internalisation très forts de certaines activités** (la part des recrutements sur un métier donné effectuée par les entreprises de la Branche vs hors Branche est élevée, notamment sur les métiers de développement & tests : 48% et de mise en production / exploitation probatoire : 45%) et **la concurrence entre les secteurs d'activité** peuvent faire partie des éléments explicatifs de cette tension sur **les métiers du secteur**. Certes, les entreprises pourront combler leurs besoins en commerciaux hors de leur Branche (le numérique représente seulement 13% du volume d'offres publiées) mais ce sera beaucoup plus difficile pour leurs besoins en développeurs (48%), chefs de projet (35%) et en experts techniques (33%).

D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs des entreprises du numérique interrogés affichent un fort niveau d'optimisme** : ils sont 66% à se déclarer optimistes ou très optimistes quant à l'avenir de leur entreprise (contre 4% de pessimistes) et 42% à estimer que l'activité de leur entreprise va augmenter dans les 6 prochains mois.

Lors des six derniers mois, ils ont déclaré ressentir un accroissement de l'activité, en particulier grâce à la numérisation et à la digitalisation toujours plus poussées des services publics et du secteur bancaire. Ainsi, un chef d'entreprise sur trois compte recruter dans les six prochains mois (36%) faisant augmenter les effectifs d'une entreprise sur quatre (27%).

Comme évoqué, les besoins ne s'orientent plus exclusivement sur des diplômés de Bac +4/5 ou plus (23%), mais aussi des candidats ayant un Bac +3 (24%) ou un Bac +2 (21%) sur des métiers de développeurs (71%) ou plus marginalement de commerciaux (35%) ou de chefs de projet (35%).

Malgré les besoins manifestés, **un chef d'entreprise sur deux (48%) déclare avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à ses besoins** (seuls 15% estiment que cela est facile). Les chefs d'entreprise expriment leur volonté de former leurs salariés en interne pour leur faire gagner en capacité d'adaptation et les rendre plus opérationnels, se tourner sur des profils plus technico-commerciaux et développer la marque employeur.

Focus sur le secteur de l'Ingénierie

Le dynamisme du secteur continue en 2017 avec **48 219 offres d'emploi** comptabilisées. En comparaison avec le reste de la Branche, **les emplois du secteur de l'Ingénierie apparaissent moins concentrés sur la région parisienne** : l'Ile-de-France regroupe 35% des effectifs salariés du secteur (50% dans l'ensemble de la Branche) contre 28% pour le quart sud-est (Auvergne-Rhône-Alpes, Provence-Alpes-Côte-d'Azur, partie Est de l'Occitanie) ; une répartition qui devrait rester stable avec 35% des offres d'emploi en Ile-de-France et 26% dans le quart sud-est en 2017.

Les contrats proposés et les profils recherchés sont sensiblement les mêmes qu'en 2016. Le secteur embauche en très large majorité en CDI (84%) et **les diplômés Bac +4/5 sont les plus recherchés** (85% des formations demandées dans les offres d'emplois), **notamment ceux issus d'écoles d'ingénieurs**. Les compétences les plus demandées concernent une nouvelle fois la conception et la production mais également des compétences transverses telles que l'analyse et synthèse ou le leadership.

Les recrutements concernent avant tout des métiers commerciaux ou axés sur la phase de conception / étude (dessinateurs, projeteurs, ingénieurs R&D...). Toutefois, **l'offre rencontre rarement la demande et la plupart des métiers sont en tension** (nettement plus de nouvelles offres que de nouvelles demandes) **car très spécifiques au secteur de l'Ingénierie**. Certes, les entreprises peuvent combler leurs besoins en ingénieurs commerciaux hors de leur Branche (l'Ingénierie représente seulement 14% du volume d'offres publiées) mais cela est beaucoup plus difficile pour leurs besoins en projeteurs (44%), en dessinateurs (42%) ou en ingénieurs R&D (42%).

D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs d'entreprise du secteur de l'Ingénierie interrogés affichent un optimisme plutôt élevé** : ils sont 63% à déclarer être optimistes ou très optimistes quant à l'avenir de leur entreprise (contre 6% de pessimistes) et 29% estiment que l'activité de leur entreprise va augmenter dans les 6 prochains mois.

En termes de ressources humaines, **un répondant sur trois (32%) déclare qu'il va effectuer des recrutements dans les six prochains mois** faisant augmenter les effectifs d'une entreprise sur cinq (21%). Les besoins en recrutement s'orienteront presque aussi bien sur des candidats ayant un Bac + 4/5 ou plus (37%) que sur des candidats ayant un Bac + 2 (31%) et principalement sur des postes de chefs de projet (35%) ou de chargés d'études techniques (34%).

Malgré les besoins manifestés, trouver un profil adapté à son besoin n'est pas chose facile dans le secteur puisque **44% estiment avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à leurs besoins** (seulement 16% trouvent cela facile). Ainsi, en termes de formation, la priorité est mise sur le développement de la formation en interne (65%).

Focus sur le secteur des Etudes & Conseil

Sur l'année 2017, les entreprises du secteur des Etudes et Conseil ont fait paraître de **19 454 offres d'emploi**, émanant principalement d'établissements situés en Ile-de-France : sur l'année, la région en totalise à elle seule 66%. **Cette concentration des offres d'emploi devrait venir renforcer la polarisation des emplois du secteur en Ile-de-France, qui recense déjà près des deux tiers des effectifs salariés** (64% contre 50% dans l'ensemble de la Branche).

Dans le secteur, **le taux de salariés en CDI est moins important que dans le Numérique ou dans l'Ingénierie** (84% vs 94% et 88%). Cette proportion pourrait même s'amenuiser puisqu'en 2017, seuls 60% des contrats proposés étaient en CDI (- 5 pts vs 2016), au profit des stages (22%), des contrats en alternance (9%) et des CDD (8%). Concernant les profils recherchés, **les offres s'orientent principalement vers des diplômés de Bac + 4 ou 5** (77% des offres, 82% dans la Branche), mais font toujours une place à des profils moins diplômés : 17% des offres sont de niveau Bac (14%) ou Bac + 2 (3%).

La majorité des salariés se répartit dans des entreprises du conseil en management (27%), de la communication et relations avec les publics (15%) et des études de marchés (15%). En 2017, les entreprises du secteur étaient notamment à la recherche de consultants (/senior) en relations publiques, 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). Pour autant, **les entreprises pourront compter sur des compétences issues d'autres Branches**. En effet, les métiers des études et du conseil ont moins tendance à être internalisés (la part des recrutements sur un métier donné effectuée par les entreprises de la Branche vs hors Branche est faible : 8% par exemple dans les entreprises d'Etudes marketing et Opinion ou de Conseil en relations publiques) et les entreprises hors Branche semblent toujours nombreuses à se doter de cellules études et conseil en interne.

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 : 68% (+ 2 pts vs S1 2017) se déclarent très optimistes ou optimistes (contre un nombre faible de pessimistes : 5%) et 36% 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 optimistes (respectivement 66% et 18%).

Concernant les Ressources Humaines, **un chef d'entreprise sur trois compte effectuer des recrutements dans les six prochains mois (33%) faisant augmenter le nombre de salariés d'une entreprise sur quatre (23%)**.

En termes de recrutement, les besoins s'orientent principalement sur des postes de chargés d'études (37% 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 (55%) laissant toutefois une place aux diplômés de niveaux Bac + 3 (17%) ou Bac + 2 (10%).

Toutefois, trouver un candidat adapté ne sera pas chose facile puisque **44% des répondants estiment que trouver un profil adapté à leurs besoins est difficile aujourd'hui**.

Focus sur le secteur de l'Événement

Comme l'année précédente, l'Ile-de-France représente 39% des offres d'emploi pour le secteur de l'Événement. Elle reste ainsi la 1ère région française cherchant à recruter du secteur en 2017 suivie de la région Auvergne-Rhône-Alpes (13% des intentions de recrutement).

Le taux de salariés en CDI reste moins important dans le secteur de l'Événement que dans les autres secteurs de la Branche (83% vs 90% dans l'ensemble de la Branche). Cette proportion de salariés en CDI pourrait néanmoins s'accroître dans les années à venir car 83% des contrats proposés en 2017 étaient en CDI.

Concernant les profils recherchés, **les entreprises de l'Événement s'orientent toujours principalement vers des diplômés BAC + 4 / 5** (72% des offres publiées), mais font encore une place à des profils moins diplômés : 12% des offres concernent des diplômés de BAC + 3 et 13% de BAC + 2. Les diplômés d'école d'ingénieur restent les candidats les plus recherchés, devant les diplômés d'université et de BTS et les compétences les plus demandées sont le réseau, le conseil et l'accueil ainsi que des compétences plus transverses telles que le leadership et le sens du relationnel.

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 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%).

D'un point de vue plus quantitatif, **les chefs d'entreprise de l'Événement interrogés affichent un optimisme plus mitigé que dans le reste de la Branche s'agissant de l'activité de leur entreprise au cours des 6 prochains mois** : seuls 30% estiment qu'elle va être en hausse (vs 36% dans la Branche). Ce n'est pas pour autant qu'ils s'alarment de la situation de leur entreprise au cours de cette même période puisque là, **leur niveau d'optimisme est en phase avec les autres entreprises de la Branche** : 67% des chefs d'entreprise interrogés sont optimistes.

Concernant les Ressources Humaines, **plus d'un chef d'entreprise sur trois compte effectuer des recrutements dans les six prochains mois (40%)**, faisant augmenter le nombre de salariés d'une entreprise sur quatre (23%). Les besoins en recrutement s'orienteront principalement vers des candidats ayant un niveau de diplôme BAC + 2 (22%), BAC (27%) ou inférieur au BAC (25%).

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 des candidats puisque les deux tiers d'entre eux estiment avoir des difficultés à trouver les profils adaptés à leurs besoins (66%).