



Rapport de situation comparée Femmes/Hommes 2019

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**



Le Rapport de situation comparée (RSC) (ou Rapport de Situation Économique pour les entreprises de moins de 300 salariés), est la première étape vers une démarche d'égalité professionnelle. Ce rapport consiste en un état des lieux de la situation des entreprises de la branche et est le point de départ de la négociation sur l'égalité professionnelle.

Le rapport de situation comparée (RSC) doit comparer entre les femmes et les hommes pour chaque catégorie professionnelle :

- les conditions générales d'emploi, de formation, de rémunération effective ;
- l'articulation des temps de vie privée et professionnelle.

Ses objectifs sont de :

- **Mesurer** : identifier les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.
- **Comprendre** : analyser les causes directes et indirectes des écarts de salaires selon les sexes et les catégories professionnelles.
- **Agir** : mettre en place un plan d'action pour réduire les écarts de salaires entre les femmes et les hommes.

L'intérêt est d'analyser chaque indicateur en expliquant la situation dans la branche à ce jour et ses conséquences **afin d'orienter par la suite les plans d'action et mettre en place les mesures** correctives ou incitatives afin de promouvoir l'égalité professionnelle.

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).

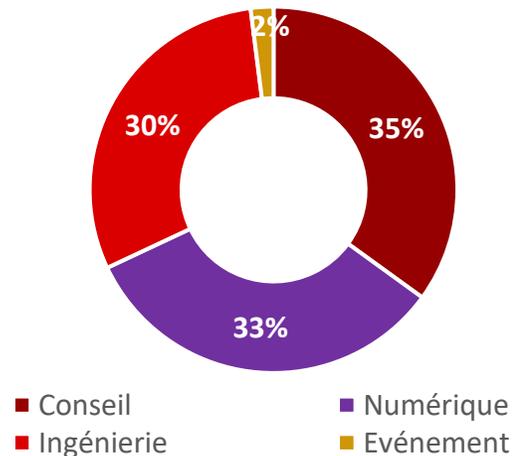
La Branche est constituée de 5 secteurs :

- le Numérique,
- l'Ingénierie,
- 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 31/12/2017



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
Codes et intitulés mis à jour

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. 30Z : traduction et interprétation





Panorama de l'emploi dans la Branche

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

Démographie des salariés de la Branche

INSEE DADS, données au 31/12/2017

Ce qu'il faut retenir

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

Nombre de salariés

952 100

Soit 4% des salariés français

Nombre de salariés en ETP

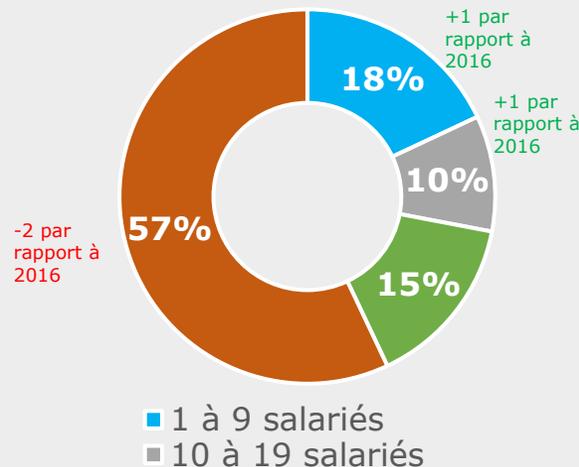
936 400

Soit 5% des salariés français en ETP

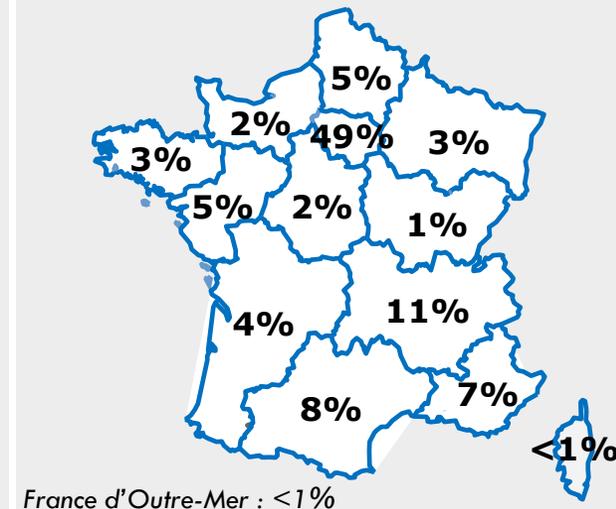
Evolution du nombre de salariés



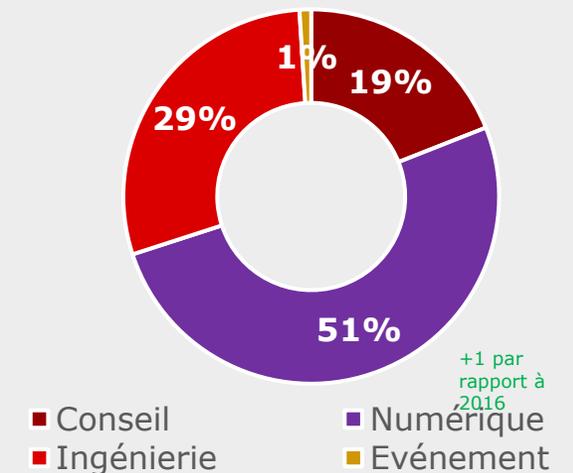
Répartition des effectifs salariés par taille d'entreprise



Répartition des effectifs salariés de la Branche par région



Répartition des effectifs salariés par secteur



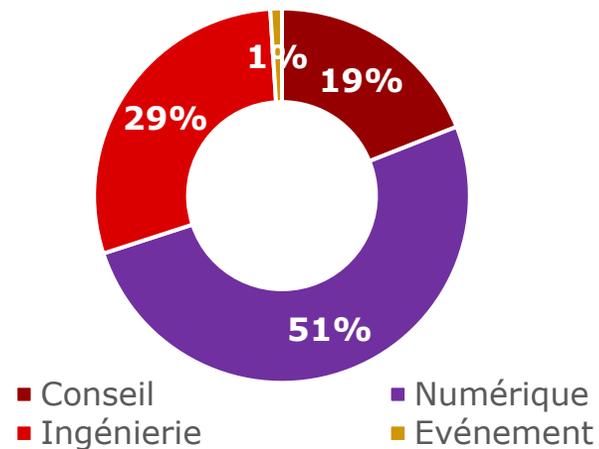
Répartition des salariés par secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2017

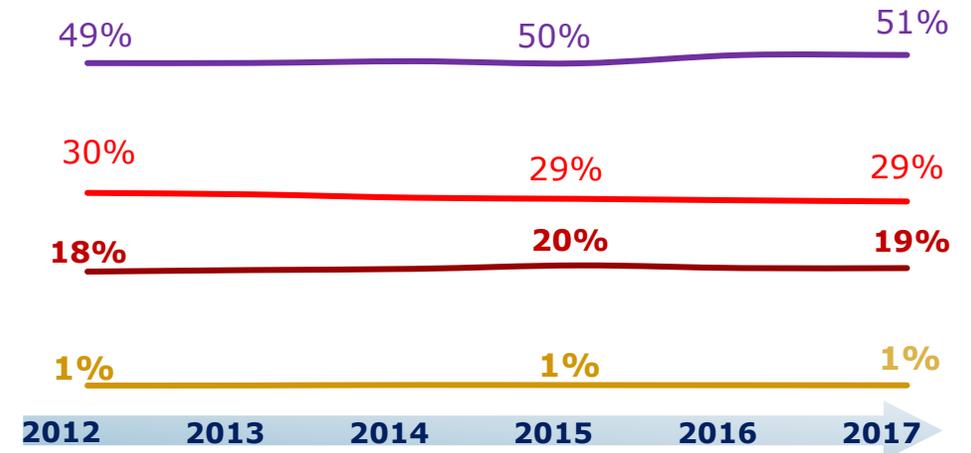
Ce qu'il faut retenir

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

Répartition des effectifs salariés par secteur



Evolution de la répartition des effectifs de la Branche par secteur





Données comparatives sur la démographies et situation de l'emploi

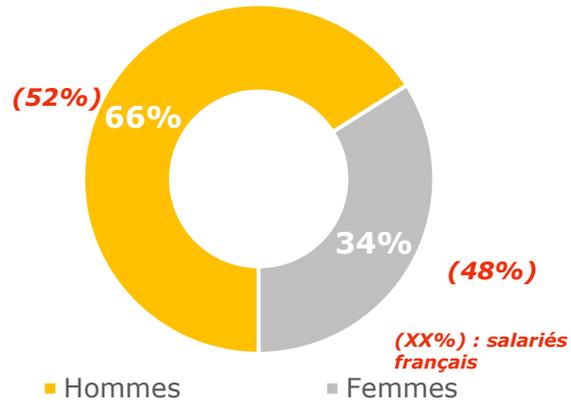
Branche des bureaux d'études techniques, des cabinets d'ingénieurs-conseils et des sociétés de conseils

Répartition des salariés par sexe, selon le secteur

Ce qu'il faut retenir

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

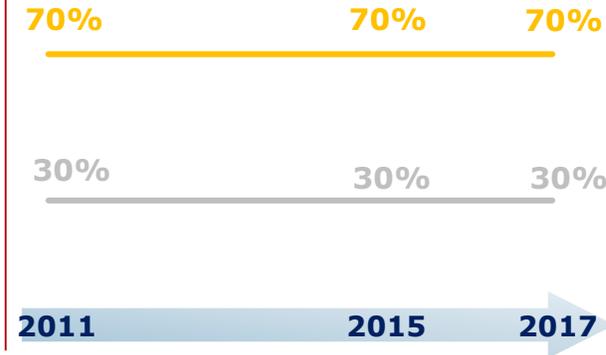
Répartition par sexe



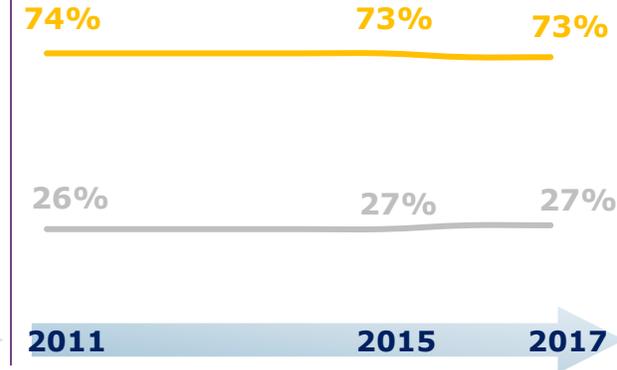
Evolution de la répartition par sexe



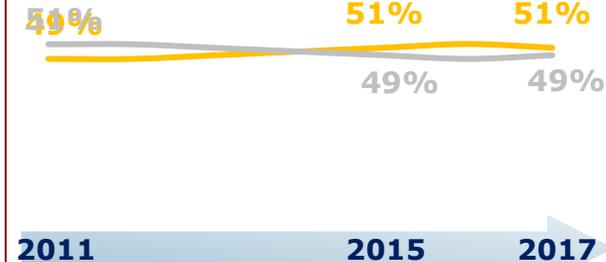
Ingénierie



Numérique



Conseil



Évènement



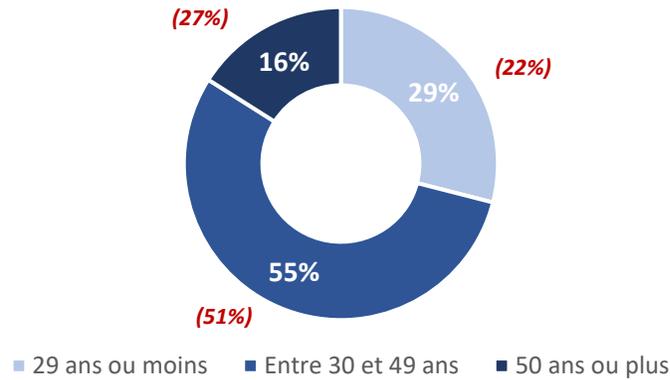
Répartition des salariés par sexe selon l'âge et la CSP

INSEE DADS, données au 31/12/2017

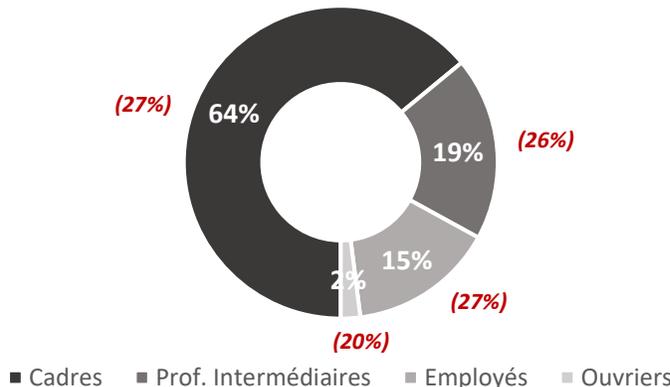
Ce qu'il faut retenir

- La répartition par sexe montre une égale répartition des agents selon leur genre dans la branche.
- Parmi les cadres, là aussi la répartition est uniforme, avec cependant une proportion un peu plus élevée de femmes cadres sur les tranches de 26 à 35 ans.
- Parmi les femmes, on constate une proportions plus fortes que les hommes dans les tranches d'âges au-delà de 40 ans, que ce soit pour les professions intermédiaires ou les employés.

Répartition par âge



Répartition par CSP



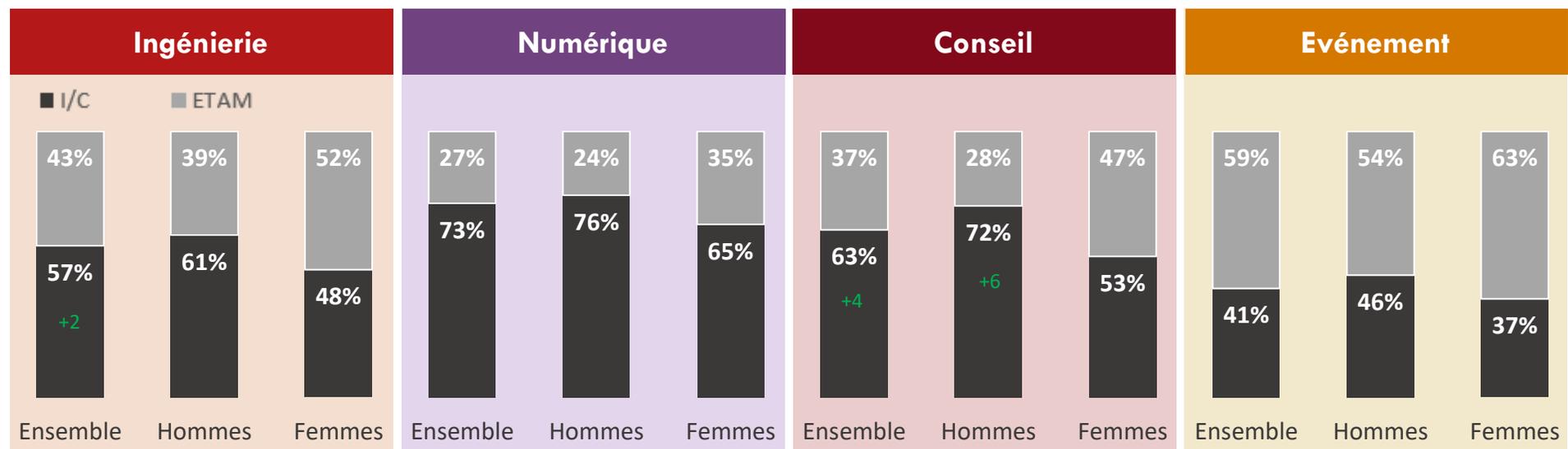
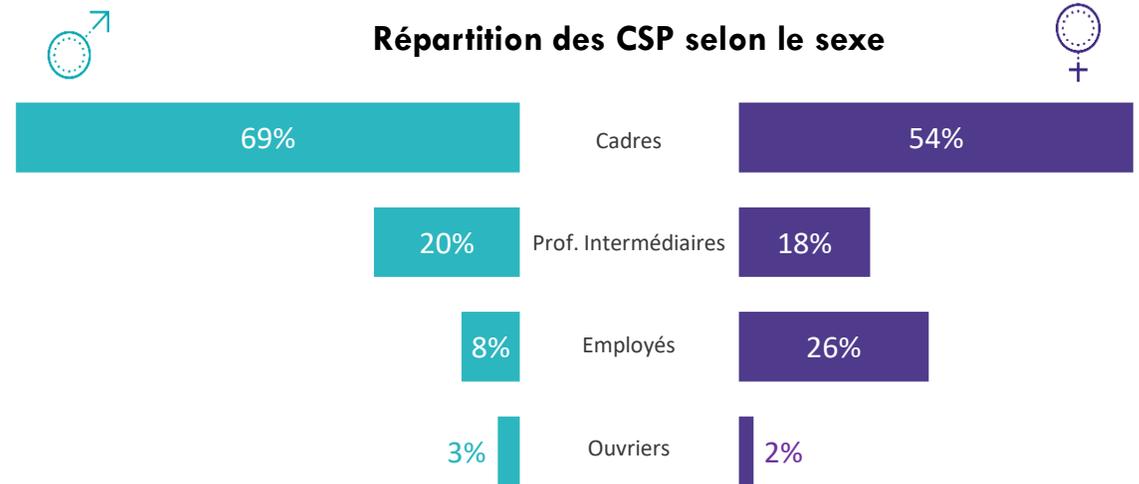
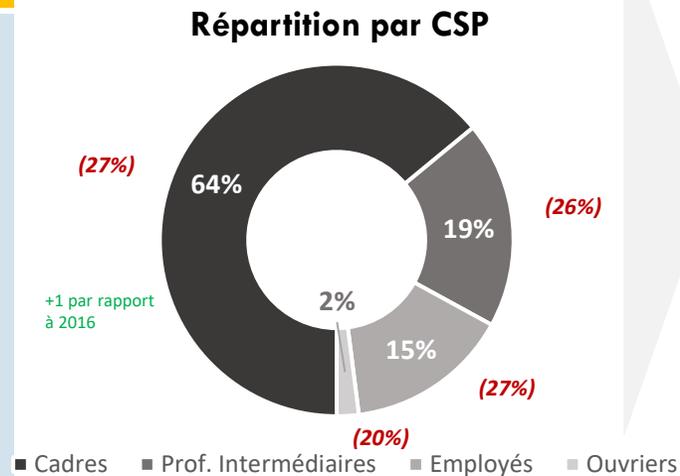
	25 ans et moins	De 26 à 30 ans inclus	De 31 à 35 ans inclus	De 36 à 40 ans inclus	De 41 à 45 ans inclus	De 46 à 50 ans inclus	De 51 à 55 ans inclus	Plus de 55 ans
Ensemble								
Homme	13%	21%	18%	15%	12%	9%	7%	6%
Femme	13%	22%	17%	14%	11%	9%	7%	6%
Cadres								
Homme	9%	21%	18%	15%	13%	9%	7%	7%
Femme	10%	25%	19%	14%	12%	9%	7%	5%
Professions intermédiaires								
Homme	19%	21%	18%	14%	10%	8%	6%	5%
Femme	16%	20%	17%	14%	11%	10%	7%	6%
Employé								
Homme	28%	21%	15%	11%	8%	6%	4%	6%
Femme	17%	18%	15%	13%	11%	10%	8%	8%

Répartition ETAM / IC selon le sexe et le secteur

INSEE DADS, données au 31/12/2017

Ce qu'il faut retenir

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





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

INSEE DADS, données au 31/12/2017

Ce qu'il faut retenir

- 3 147 €, montant moyen du salaire mensuel net des salariés (en ETP) de la Branche toutes populations confondues.
- L'évolution salariale s'est établie à 1,43% en moyenne entre 2011 et 2016, soit légèrement supérieure à la croissance et à l'inflation au niveau national.

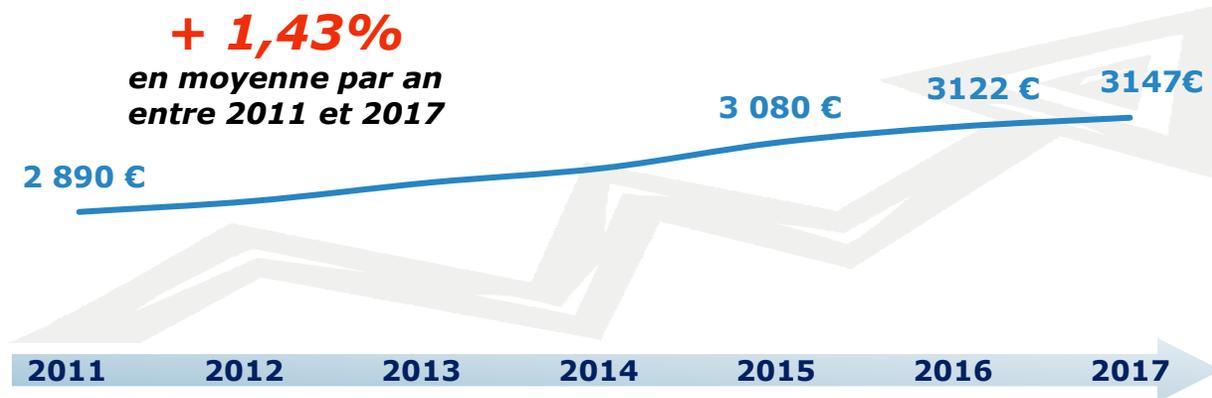
Salaire mensuel net moyen d'un ETP

3 147 €

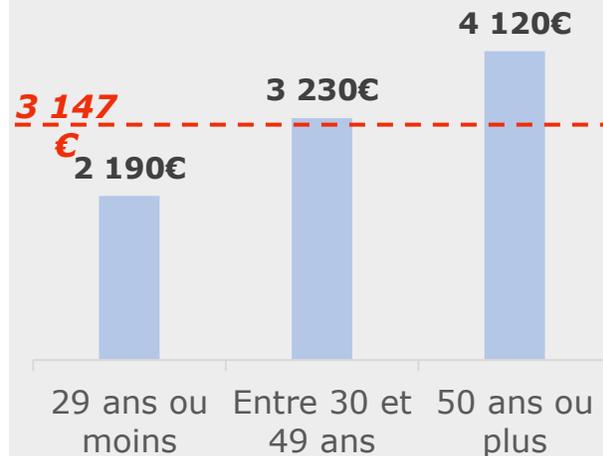
Soit un peu moins d'1%
d'augmentation entre
2016 et 2017

Evolution du salaire mensuel net moyen d'un ETP

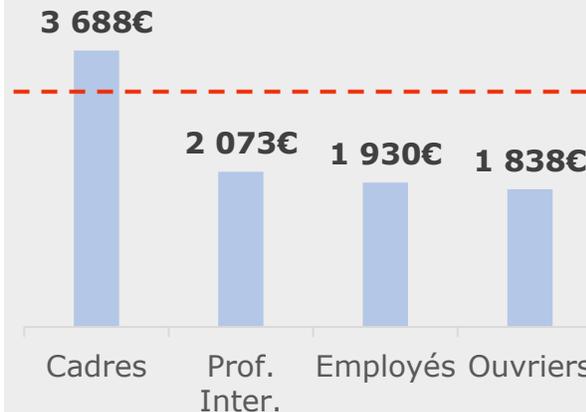
+ 1,43%
en moyenne par an
entre 2011 et 2017



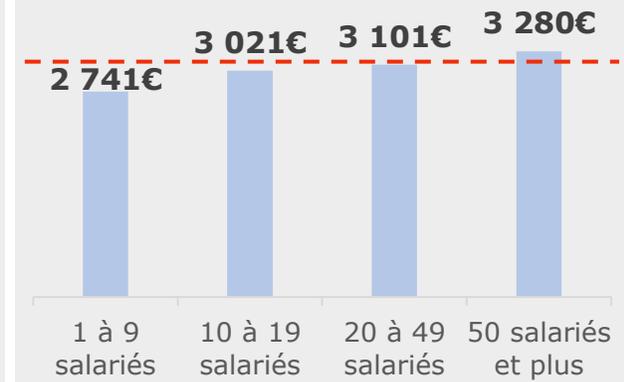
Salaire mensuel net moyen d'un ETP
par âge



Salaire mensuel net moyen d'un ETP
par CSP



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



Zoom sur les salaires par secteurs : Numérique

Les données suivantes ne prennent pas en compte la potentielle réduction des différences de salaires liée à la mise en place de l'index égalité Homme-Femme que les entreprises doivent publier depuis 2018.

Ce qu'il faut retenir

- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont les plus élevés chez les cadres, avec 10% en 2016 et 2017. En 2017, il est de 1% chez les professions intermédiaires et 6% chez les employés.
- L'évolution des salaires est dans toutes les catégories favorables aux femmes, 3% chez les cadres (2% pour les hommes), 2% dans les professions intermédiaires (1% pour les hommes) et 3% chez les employés (1% pour les hommes).

	2016		2017	
	H	F	H	F
Cadres	3 728€	3 337€	3 816€	3 422€
Différentiel F/H% par année	-10%		- 10%	
Evolutions montant 2016/2017	-	-	2%	3%
Professions intermédiaires	2 082€	2 051€	2 108€	2 085€
Différentiel H/F% par année	-1%		-1%	
Evolutions 2016/2017	-	-	1%	2%
Employés	1 989€	1 845€	2 011€	1 896€
Différentiel H/F% par année	-7%		-6%	
Evolutions 2016/2017	-	-	1%	3%
Ouvriers	s	s	s	s
Différentiel H/F% par année	s		s	
Evolutions 2016/2017	s	s	s	s

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

Zoom sur les salaires par secteurs : Numérique

Les données suivantes ne prennent pas en compte la potentielle réduction des différences de salaires liée à la mise en place de l'index égalité Homme-Femme que les entreprises doivent publier depuis 2018.

Ce qu'il faut retenir

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

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

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

Zoom sur les salaires par secteurs : Ingénierie

Les données suivantes ne prennent pas en compte la potentielle réduction des différences de salaires liée à la mise en place de l'index égalité Homme-Femme que les entreprises doivent publier depuis 2018.

Ce qu'il faut retenir

- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont le plus élevés chez les cadres, avec 13% en 2016 et 12% en 2017. En 2017, il est de 8% chez les professions intermédiaires, de 9% chez les employés.
- Les évolutions salariales 2016 et 2017 entre les hommes et les femmes sont cependant plus favorables à ces dernières, avec 1 point de plus chez les cadres et 2 chez les ouvriers.

	2016		2017	
	H	F	H	F
Cadres	3 432€	2 974€	3 473€	3 043€
Différentiel F/H% par année	-13%		-12%	
Evolutions montant 2016/2017	-	-	1%	2%
Professions intermédiaires	2 173€	1 985€	2 209€	2 034€
Différentiel H/F% par année	-9%		-8%	
Evolutions 2016/2017	-	-	2%	2%
Employés	2 112€	1 911€	2 152€	1 950€
Différentiel H/F% par année	-10%		-9%	
Evolutions 2016/2017	-	-	2%	2%
Ouvriers	1 871€	1 567€	1 901€	1 629€
Différentiel H/F% par année	-16%		-14%	
Evolutions 2016/2017	-	-	2%	4%

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

Zoom sur les salaires par secteurs : Ingénierie

Les données suivantes ne prennent pas en compte la potentielle réduction des différences de salaires liée à la mise en place de l'index égalité Homme-Femme que les entreprises doivent publier depuis 2018.

Ce qu'il faut retenir

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

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

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

Zoom sur les salaires par secteurs : Conseil

Les données suivantes ne prennent pas en compte la potentielle réduction des différences de salaires liée à la mise en place de l'index égalité Homme-Femme que les entreprises doivent publier depuis 2018.

Ce qu'il faut retenir

- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont les plus élevés chez les cadres, avec 23% en 2016 et 2017. En 2017, l'écart est de 6% chez les professions intermédiaires, de 20% chez les employés.
- Les salaires moyens des employés sont ceux qui ont le plus augmenté entre 2015 et 2016, chez les hommes +10% et chez les femmes +4%.
- Globalement l'évolution du salaire des femmes est moins favorable aux femmes entre 2016 et 2017.

	2016		2017	
	H	F	H	F
Cadres	4 834€	3 715€	4 941€	3 794€
Différentiel F/H% par année	-23%		-23%	
Evolutions montant 2016/2017	-	-	2%	2%
Professions intermédiaires	2 253€	2 136€	2 324€	2 173€
Différentiel H/F% par année	-5%		-6%	
Evolutions montant 2016/2017	-	-	3%	2%
Employés	2 153€	1 844€	2 377€	1 901€
Différentiel H/F% par année	-14%		-20%	
Evolutions montant 2016/2017	-	-	10%	4%
Ouvriers	s	s	s	s
Différentiel H/F% par année	s		s	
Evolutions montant 2016/2017	-	-	s	s

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

Zoom sur les salaires par secteurs : Conseil

Les données suivantes ne prennent pas en compte la potentielle réduction des différences de salaires liée à la mise en place de l'index égalité Homme-Femme que les entreprises doivent publier depuis 2018.

Ce qu'il faut retenir

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

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

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

Zoom sur les salaires par secteurs : Evènement

Les données suivantes ne prennent pas en compte la potentielle réduction des différences de salaires liée à la mise en place de l'index égalité Homme-Femme que les entreprises doivent publier depuis 2018.

Ce qu'il faut retenir

- Les écarts de salaires entre les hommes et les femmes sont les plus élevés chez les cadres, avec 17% en 2016 et 16% en 2017. En 2017, l'écart est de 1% chez les professions intermédiaires et de 8% chez les employés.
- Chez les cadres, l'évolution salariale entre 2016 et 2017 est légèrement plus favorable aux femmes avec 3% contre 2% chez les hommes.

	2016		2017	
	H	F	H	F
Cadres	4 244€	3 514€	4 323€	3 627€
Différentiel F/H% par année	-17%		-16%	
Evolutions montant 2016/2017	-	-	2%	3%
Professions intermédiaires	2 359€	2 309€	2 415€	2 380€
Différentiel H/F% par année	-2%		-1%	
Evolutions montant 2016/2017	-	-		
Employés	2 139€	1 976€	2 202€	2 030€
Différentiel H/F% par année	-8%		-8%	
Evolutions montant 2016/2017	-	-		
Ouvriers	s	s	s	s
Différentiel H/F% par année	s		s	
Evolutions montant 2016/2017	s	s	s	s

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

Zoom sur les salaires par secteurs : Evènement

Les données suivantes ne prennent pas en compte la potentielle réduction des différences de salaires liée à la mise en place de l'index égalité Homme-Femme que les entreprises doivent publier depuis 2018.

Ce qu'il faut retenir

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

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

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

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

INSEE DADS, données au 31/12/2017

Ce qu'il faut retenir

- L'écart de salaire femmes/hommes chez les moins de 26 ans est de 2,6%, avec 0,3% chez les cadres et 3,1% chez les non cadres.
- La tendance longue est plutôt à la résorption, avec une diminution depuis 5 ans mais qui s'est légèrement accru cette année (+0,4, de 2,2% à 2,6%).

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

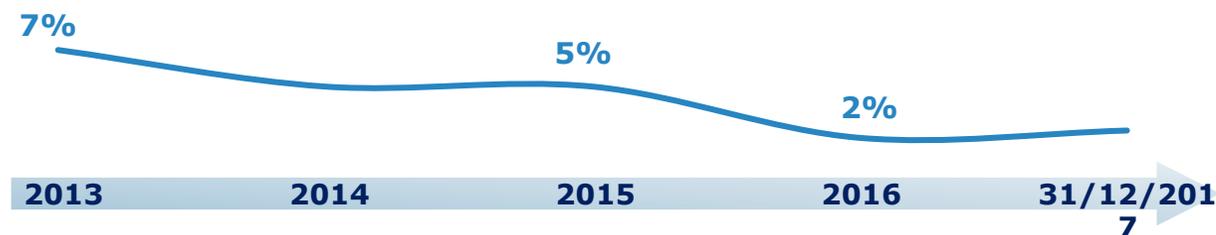
-2,6%

+0,4

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



Evolution de l'écart femmes / hommes pour le salaire mensuel net moyen (par ETP) – Moins de 26 ans



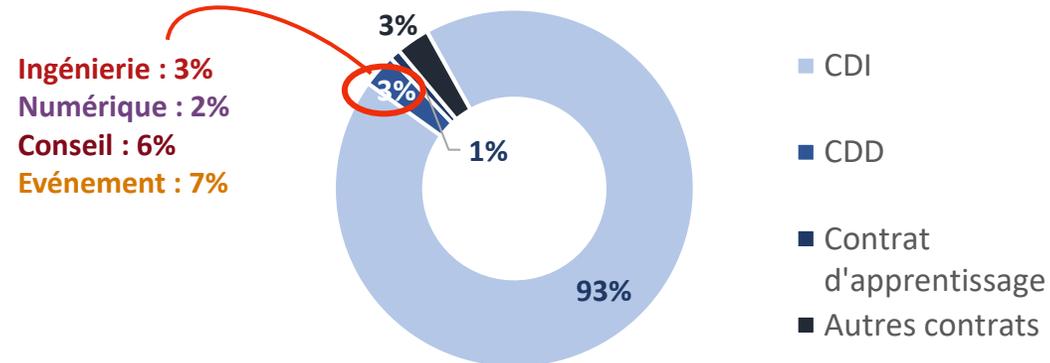
Répartition des contrats de travail et zoom sur les CDD

INSEE DADS, données au 31/12/2017

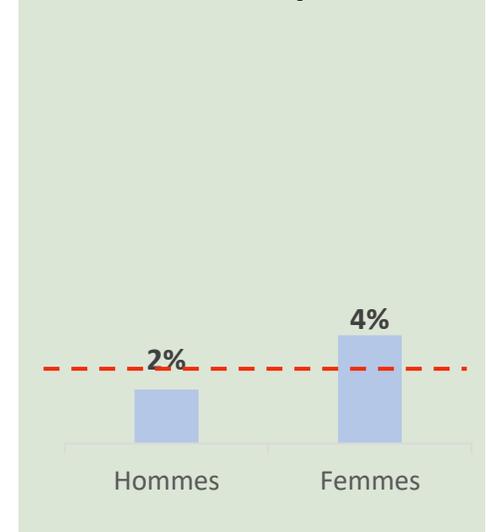
Ce qu'il faut retenir

- 93% des contrats en cours sont des CDI.
- La part des CDD représente de 3% comme l'an dernier.
- Le différentiel entre les hommes et les femmes est de 2, avec 2% de CDD chez les femmes et 4% chez les hommes.

Répartition des contrats de travail



Taux de CDD par sexe



Quotités de travail et zoom sur les temps partiels

INSEE DADS, données au 31/12/2016

Ce qu'il faut retenir

- 94% des contrats en cours sont des temps pleins.
- Les temps partiels sont 4 fois plus fréquents chez les femmes, avec 13% de temps partiels alors que chez les hommes ils ne sont que 3%.

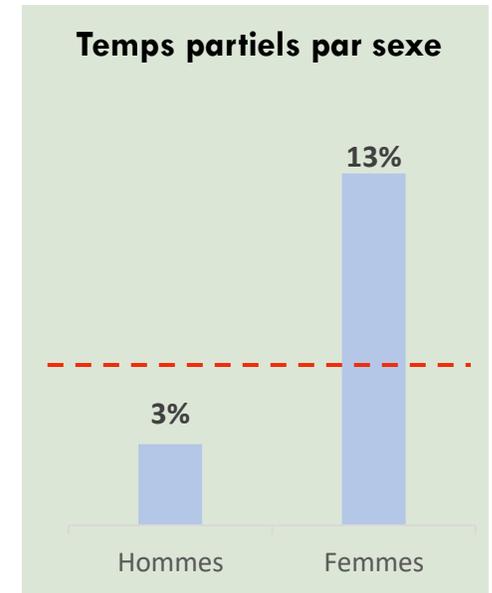
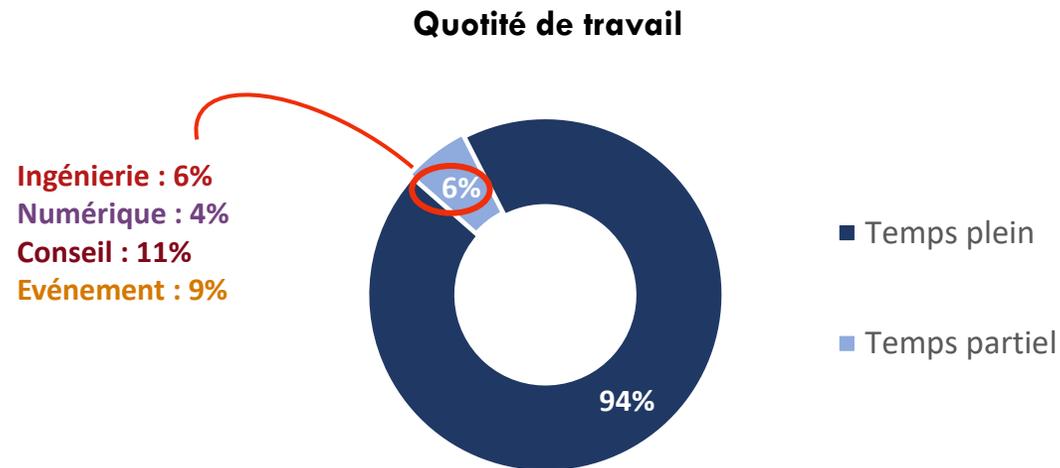
Remarque INSEE sur les données 2016 : condition d'emploi

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

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

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

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





Formation professionnelle

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

Panorama des engagements et évolution des volumes d'actions

Ce qu'il faut retenir

- Le nombre de stagiaires pris en charge sur la période 2019 est en diminution de 14%.
- Les volumes financiers engagés ont très fortement décru, de 37%.
- La répartition entre les femmes et les hommes indique que 36% sont des femmes et 64% des hommes. Cette répartition est conforme à la proportion des salariés de la branche, avec 34% de femmes et 66% d'hommes.
- Les femmes sont plus particulièrement représentés dans les contrats d'apprentissage (43%), les formation chômage partiel (43%) ou encore des contrats de professionnalisation (40%).

De 2018 à 2019

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

Principaux dispositifs	Nombre de stagiaires (évolution 2017-2018)	Nombre d'heures	Engagement (k€) (évolution 2017-2018)	dont nbres stagiaires femmes	%	dont nbres stagiaires hommes	%
dont Contrats de professionnalisation	16 438 (-11%)	10 971 170	118 101 (-35%)	6 494	40%	9 944	60%
dont Contrats d'apprentissage	470	393 321	6 286	204	43%	266	57%
dont Actions collectives nationales	34 531 (-6%)	703 457	36 147 (-5%)	10 952	32%	23 579	68%
Dont plan d'accompagnement de TPE PME	4 158 (10%)	118 615	3 827 (-21%)	1 425	34%	2 733	66%
dont formation chômage partiel	47 (-56%)	1 234	89 (-27%)	20	43%	27	57%
dont VAE	144 (-8%)	3 776	252 (-1%)	46	32%	98	68%
dont POE individuelles	7 035 (-4%)	2 520 169	27 695 (-17%)	2 156	31%	4 879	69%
dont POE collectives	1 995 (1%)	777 662	12 853 (-3%)	500	25%	1 495	75%
dont autres actions plan de formation	61 393 (-7%)	1 121 247	38 999 (-18%)	21 148	34%	40 245	66%
dont autres dispositifs	29 960 (-36%)	5 149 902	54 299 (-65%)	12 933	43%	17 027	57%
TOTAL	156 171 (-14%)	21 760 552	298 549 (-37%)	55 878	36%	100 293	64%