



2020
Entreprises
libérales



Baromètre Emploi-Formation

ENTREPRISES
D'ARCHITECTURE



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

Baromètre Emploi-Formation

ENTREPRISES
D'ARCHITECTURE 

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'architecture 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.

La valeur assez 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 en 2018

			
Entreprises employées	7 622	10 138	105 502
Évolution 2017-2018 (%)	4,2	4,3	-1,5
Taux d'entrée (%)	20,2	19,6	12,7
Taux de sortie (%)	16,4	15,9	14,7
Taux de rotation (%)	18,3	17,7	13,7

Données au 01/01.

Sources : Actalians, bases adhérents, 2017-2018.



Entreprises employées : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes 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.

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.



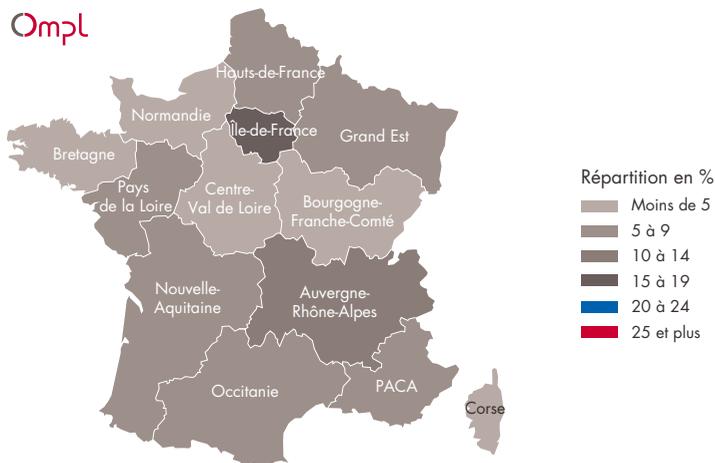
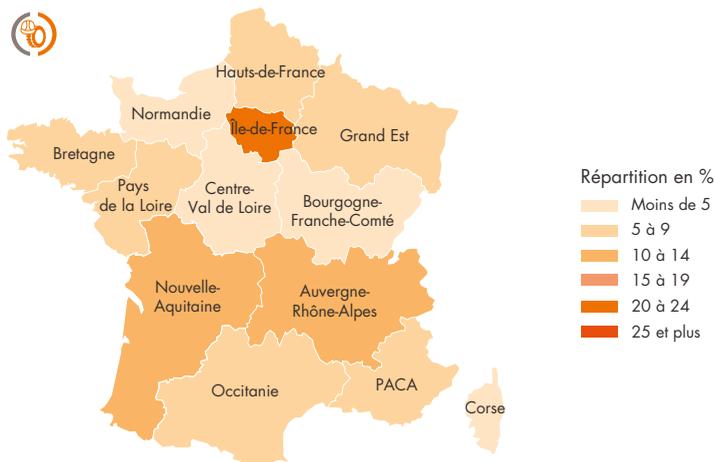
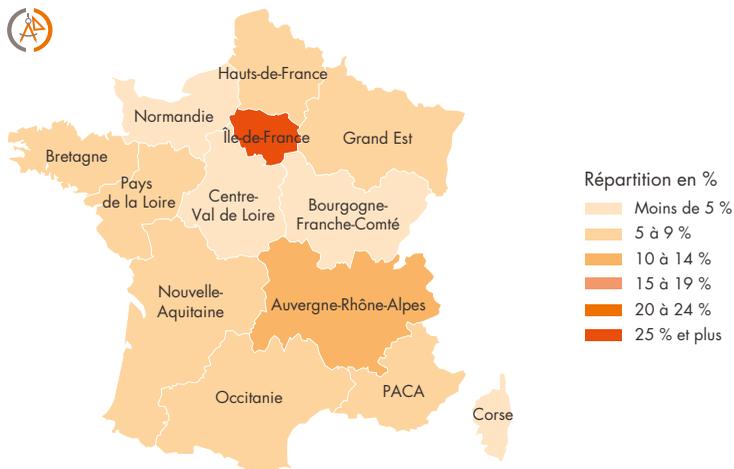
SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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'Île-de-France (27,7 %), l'Auvergne-Rhône-Alpes (13,9 %) et l'Occitanie (9,5 %).

À l'opposé, la Corse en accueille une part très réduite (0,7 %).

Répartition régionale des entreprises employeuses (%)



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

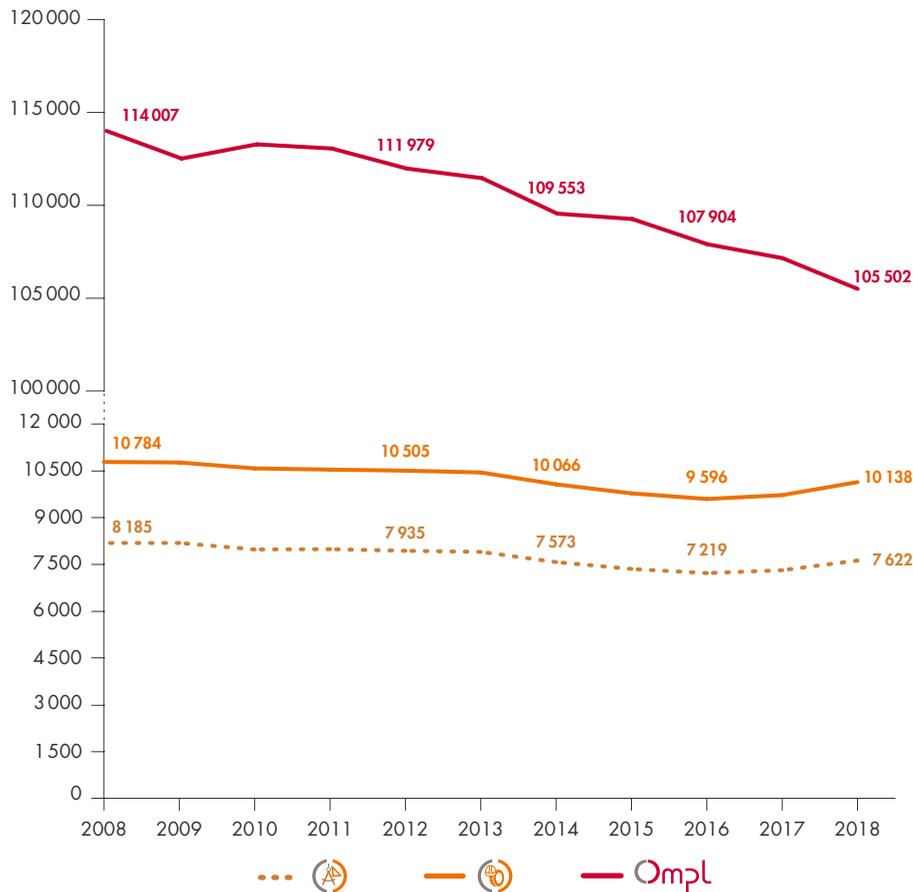


MOINS D'ENTREPRISES SUR LONGUE PÉRIODE

Depuis 2008, le nombre d'entreprises employeuses de la branche a diminué de - 563 unités.

La tendance a connu une inflexion en 2010.

Évolution du nombre d'entreprises employeuses



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



Le Baromètre Entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture 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.



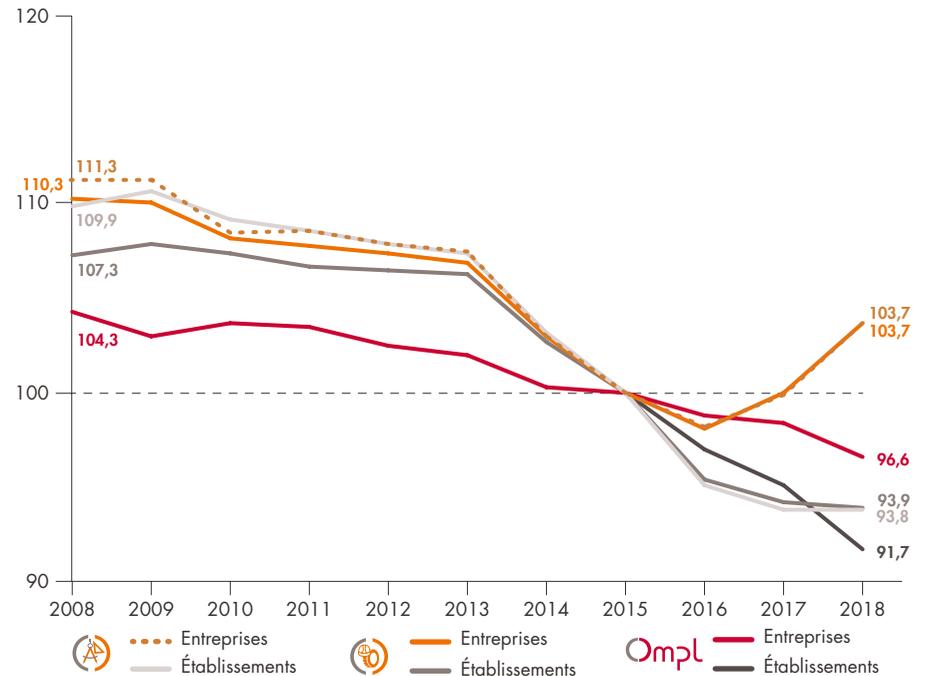
RÉTRÉCISSEMENT DU TISSU ENTREPRENEURIAL

Par rapport à 2008, le stock d'entreprises a fortement diminué (-7,6 points) malgré un rebond en 2017.

Le stock d'établissements suit un mouvement similaire (-16,1 points) mais contrairement aux entreprises ne marque de réel infléchissement. Cette double tendance montre un repli global 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 : Actalians, 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.

Entreprises employeuses : entreprises du champ de l'OMPL cotisantes 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.

Entreprises individuelles : 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.

Sociétés commerciales et assimilées : 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'architecture

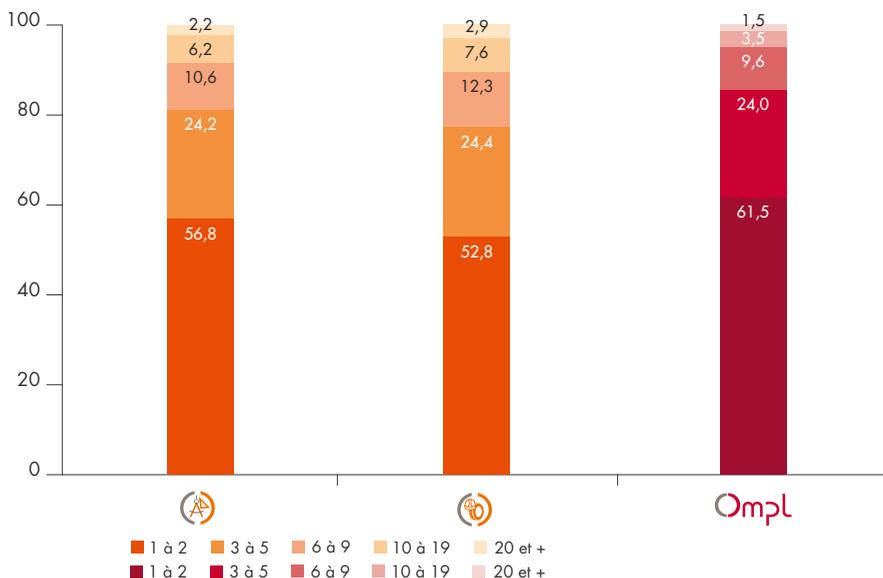


PETITE TAILLE D'ENTREPRISES

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

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

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



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



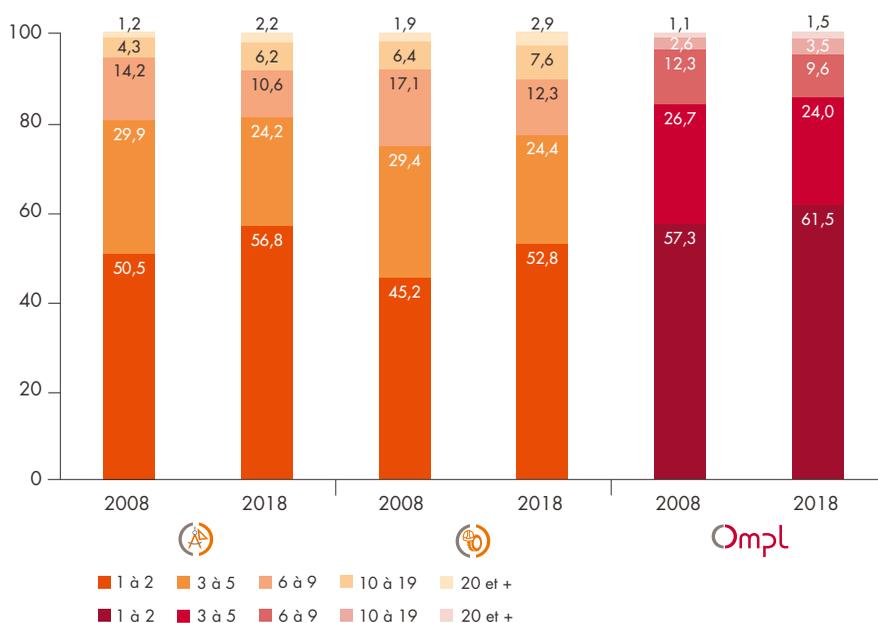
PLUS D'ENTREPRISES DE TRÈS PETITE TAILLE

Depuis 2008, la branche est caractérisée par un renforcement de la part des entreprises d'un à deux salariés. Leur part progresse de +6,3 points.

Parallèlement, la proportion d'entreprises de plus de 10 salariés augmente de 2,9 points.

La croissance de ces deux catégories d'entreprises se fait au détriment de celles de taille intermédiaire (3 à 9 salariés).

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.

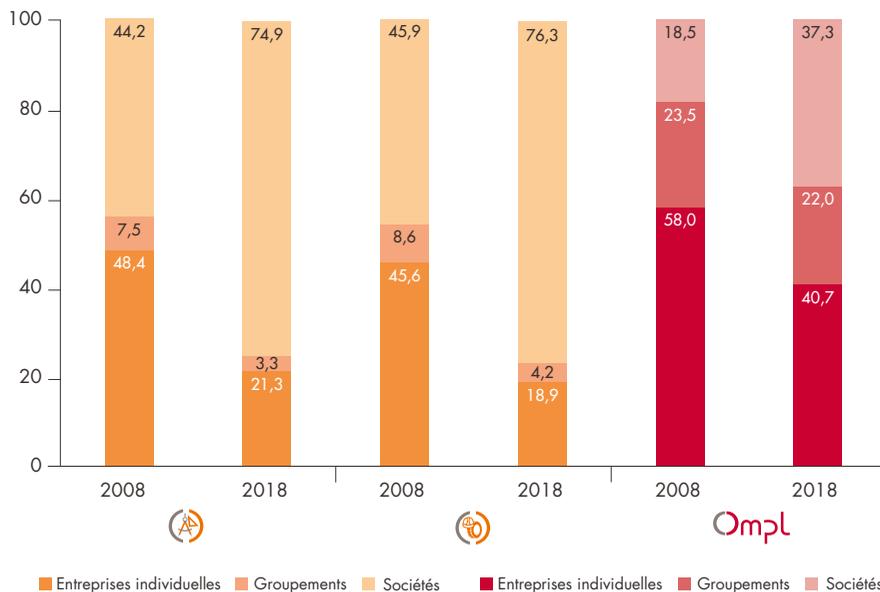


NETTE DÉSAFFECTION POUR L'ENTREPRISE INDIVIDUELLE

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

Une reconfiguration profonde du tissu entrepreneurial est à l'œuvre avec le recul important de la part des entreprises individuelles (-21,7 points).

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'architecture 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 5,0 salariés et sont majoritairement constituées en SARL.

Données de cadrage

			
Nombre d'entreprises	7 622	10 138	105 502
Nombre moyen de salariés par entreprise ¹	5,0	5,9	4,3
Forme d'entreprise la plus fréquente	SARL (52,9 %)	SARL (51,7 %)	EI (40,7 %)

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



Entreprises individuelles (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'architecture

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 63 025 € de valeur ajoutée (VA), soit 8,1 % 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 398 023 € de valeur ajoutée (VA), soit 9,9 % 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	111 948	119 452	186 150
Marge commerciale	109 610	117 067	176 062
VA	63 025	68 591	115 344
Impôts et taxes	4 494	4 678	9 589
Salaires et cotisations	19 077	23 202	16 232
EBE	39 454	40 711	89 523
Bénéfice	39 284	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	636 902***	703 779***	1 519 548***
Marge commerciale	1 618***	2 014***	131 143***
VA	398 023***	441 972***	752 930***
Impôts et taxes	10 439***	13 303***	32 162***
Salaires et cotisations	323 312***	360 602***	561 762***
EBE	64 590***	68 695***	160 344***
Bénéfice	48 215***	50 121***	98 123***

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

Marge d'erreur de 2 %

Niveau de confiance : *** 97,5 %, ** 95 %, * 90 %

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'ARCHITECTURE 

Salariés

- Effectifs salariés
- Effectif par genre
- Catégories sociales
- Contrats de travail
- Temps de travail
- Pyramide d'âge
- Mobilité annuelle
- Rémunération nette 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'architecture, 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 baisse des effectifs jusqu'en 2015 (-2 226 salariés).

En 2016 une progression des effectifs est constatée.

Cette tendance semble se poursuivre selon les prévisions pour 2017, 2018 et 2019.

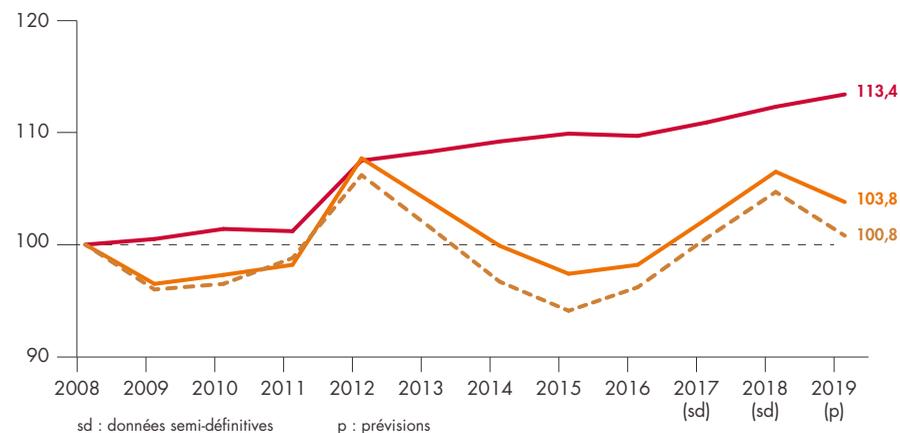
Évolution des effectifs salariés en volume

Années			Ompl
2008	37 872	57 192	399 860
2009	36 348	55 212	402 000
2010	36 552	55 620	405 558
2011	37 416	56 172	404 712
2012	40 234	61 587	429 885
2013	38 432	59 369	433 200
2014	36 629	57 147	436 504
2015	35 646	55 682	439 506
2016	36 447	56 150	438 649
2017 (sd)	38 087	58 489	443 279
2018 (sd)	39 654	60 914	449 155
2019 (p)	38 184	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)



sd : données semi-définitives

p : prévisions



Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



PLUS DE 4/5^E DES EFFECTIFS DANS DES TPE

81,8 % des salariés de la branche travaillent au sein d'une entreprise comptant moins de 20 salariés.

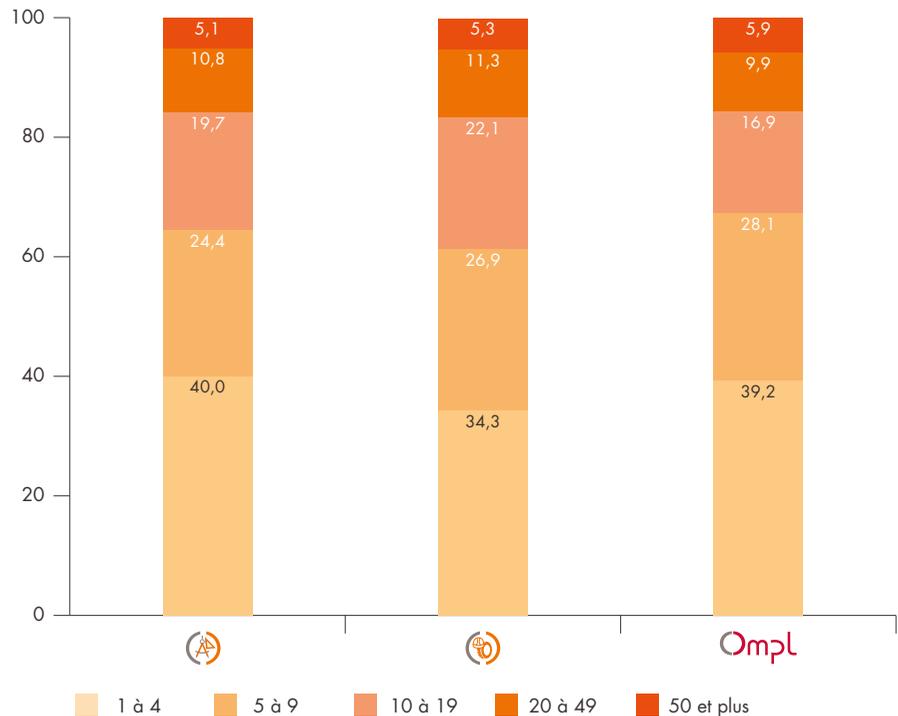
L'importance des structures à taille humaine est d'autant plus marquée que les établissements de moins de 20 salariés emploient 84,1 % des effectifs.

Répartition des salariés par taille d'entreprise (%)



Source : Insee, DADS 2016.

Répartition des salariés par taille d'établissement (%)



Source : Insee, DADS 2016.

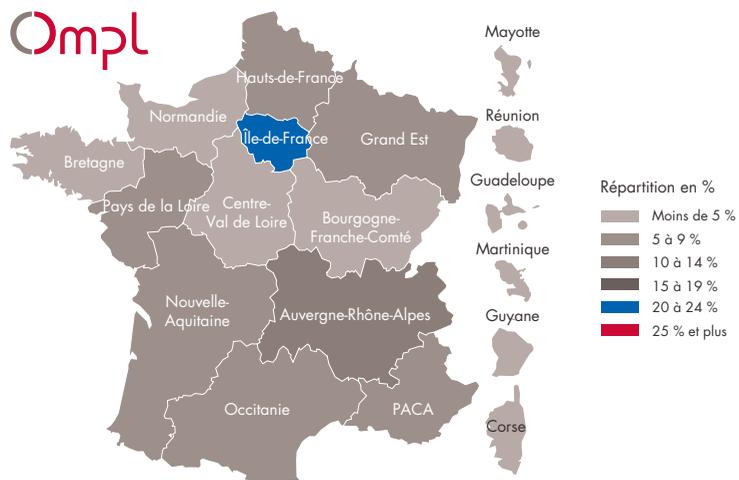
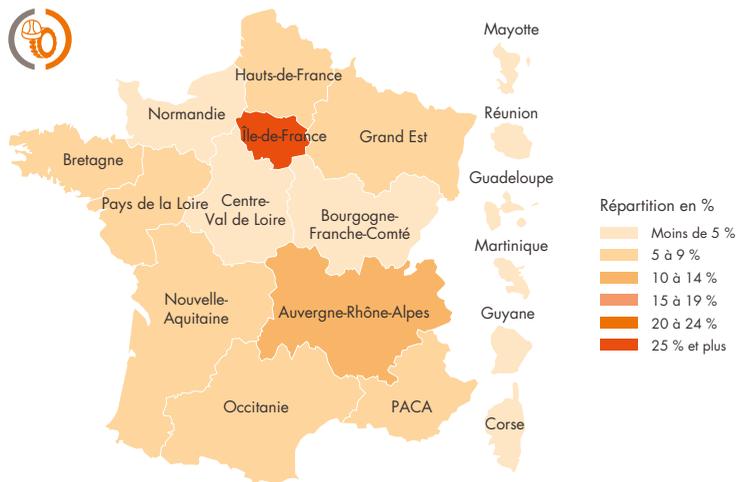
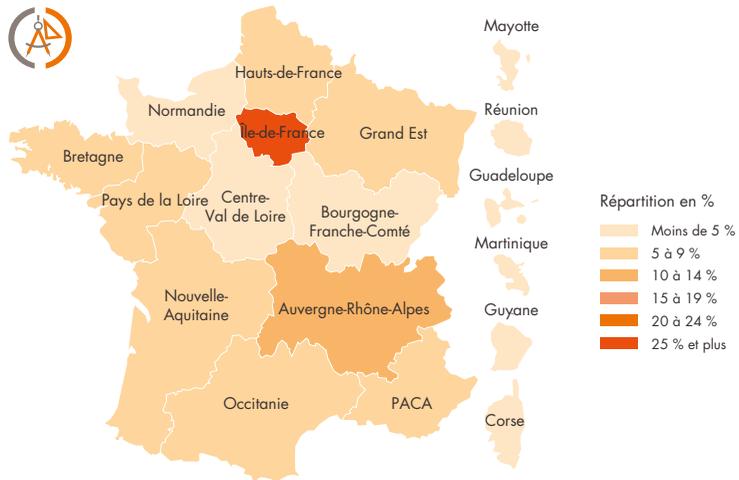


PLUS DE LA MOITIÉ DES EFFECTIFS DANS TROIS RÉGIONS

- L'Île-de-France rassemble 33,8 % des salariés de la branche et son poids est plus important que pour l'ensemble du secteur (28,2 %).
- La région Auvergne-Rhône-Alpes est la seconde région pour l'emploi de la branche (14,2 %).
- La Nouvelle-Aquitaine occupe la troisième place en nombre de salariés (7,6 %).

Ces trois régions regroupent 55,6 % 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'architecture, 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.

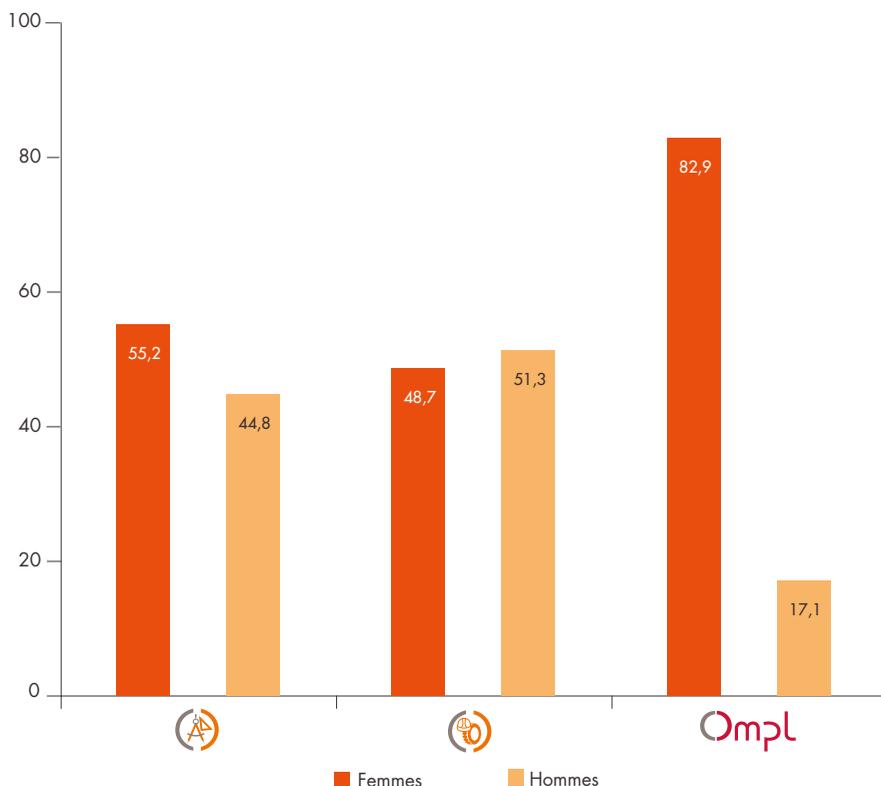


EMPLOIS MAJORITAIREMENT
FÉMININS

Les emplois de la branche sont majoritairement féminins : 55,2 % des salariés sont des femmes.

Cette proportion est supérieure à la moyenne du secteur (48,7 %).

Répartition des salariés par genre (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'architecture

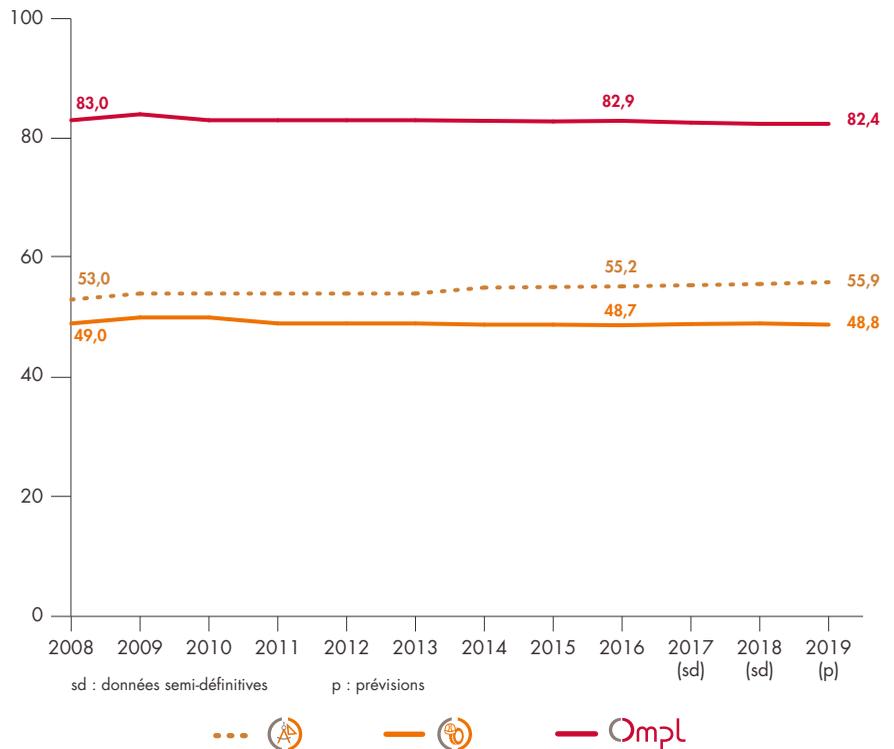


LÉGÈRE PROGRESSION DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à augmenter jusqu'en 2016. Il progresse de + 2,2 points.

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.

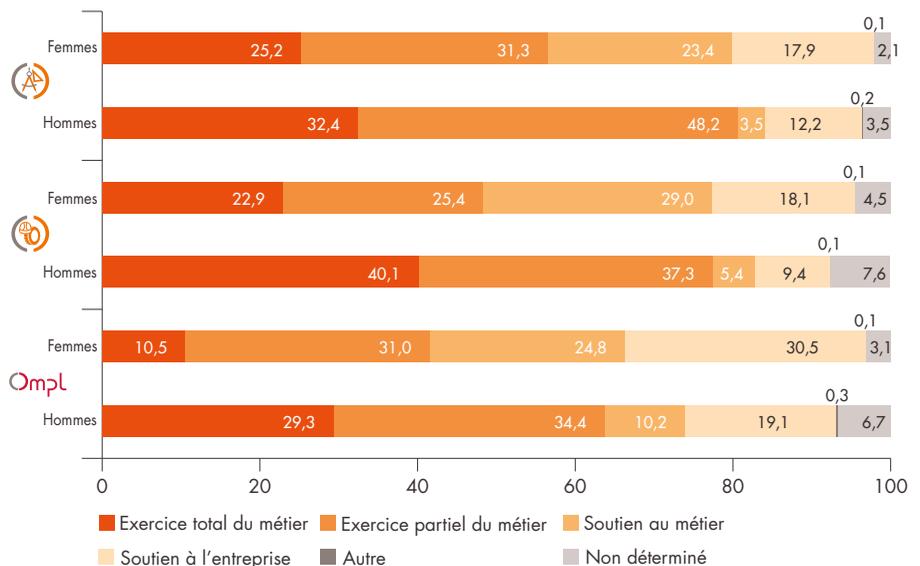


EXERCICE PARTIEL DU MÉTIER PAR LES SALARIÉS

Les emplois de la branche sont en prise directe avec le métier de l'entreprise (exercice total ou partiel du métier de l'entreprise par les salariés).

Néanmoins, un effet du genre existe : 56,5 % des femmes exercent un emploi de ce type contre 80,6 % des hommes.

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



Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



PRÉPONDÉRANCE 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.

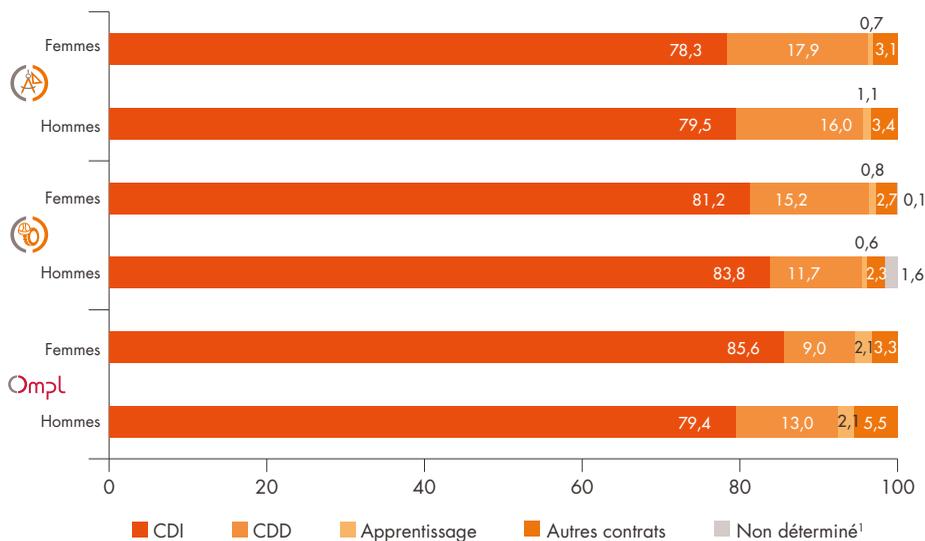


SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour la Provence Alpes-Côte d'Azur (58,0 %) et atteint un minimum pour les Hauts-de-France (49,5 %).

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



Source : Insee, DADS 2016.

Taux de féminisation par région (%)

Régions	(Icon 1)	(Icon 2)	Oimpl
Auvergne-Rhône-Alpes	56,1	49,5	83,8
Bourgogne-Franche-Comté	55,7	48,7	86,4
Bretagne	53,6	47,1	83,5
Centre-Val de Loire	50,2	44,8	85,0
Corse	50,0	48,2	81,5
DOM	54,5	42,4	81,3
Grand Est	53,2	46,3	85,8
Hauts-de-France	49,5	43,7	83,0
Île-de-France	56,5	51,9	77,3
Normandie	53,7	43,2	85,0
Nouvelle-Aquitaine	55,8	47,2	84,6
Occitanie	56,2	48,7	84,6
Pays de la Loire	51,5	47,9	83,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	58,0	49,4	84,6
Ensemble	55,2	48,7	82,9

Source : Insee, DADS 2016.

1 : non déterminé pour cause de secret statistique.



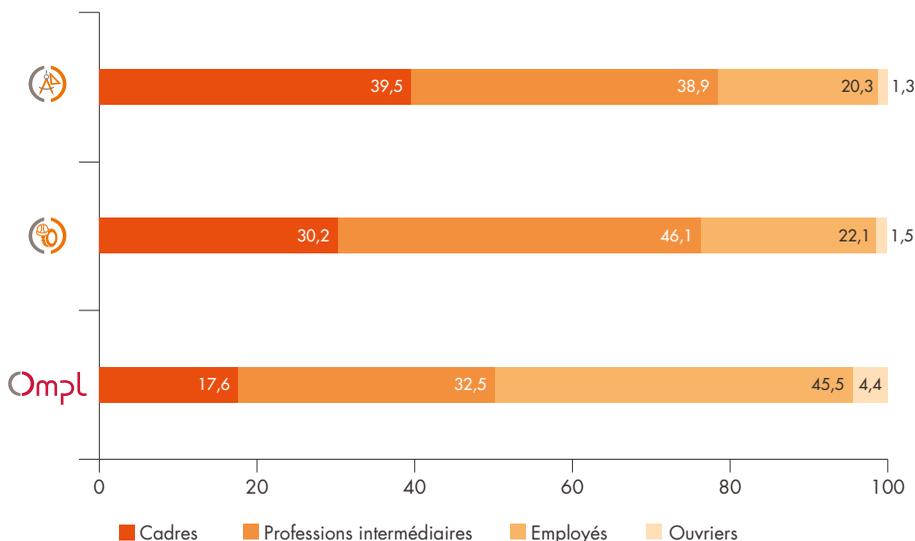
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, à partir des données de la **DADS 2008-2016** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie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



PRÉPONDÉRANCE DES CADRES

- Les cadres sont bien représentés : 39,5 % contre 30,2 % pour le secteur.
- La proportion de professions intermédiaires est également importante (38,9 %) mais est inférieure à la part observée pour l'ensemble du secteur (46,1 %).
- Le taux d'employés est inférieur à celui du secteur (20,3 % contre 22,1 %).
- Les ouvriers sont peu nombreux, il s'agit essentiellement du personnel d'entretien.

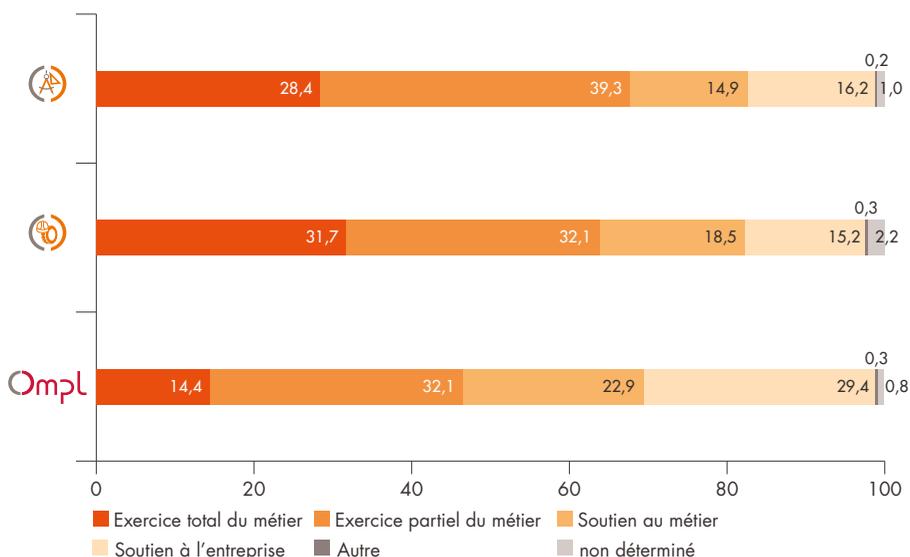
Répartition des salariés par catégorie sociale (%)



EMPLOIS ORGANISÉS AUTOUR DU MÉTIER

67,7 % des salariés de la branche réalisent des tâches propres à l'activité libérale (exercice total, architectes salariés ou partiel du métier, dessinateurs, ingénieurs et cadres d'études du bâtiment, ...). Ils sont ainsi 39,3 % à exercer une partie du métier (dessinateurs, ingénieurs et cadres d'études du bâtiment, ...).

Répartition des salariés par type de métier (%)



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



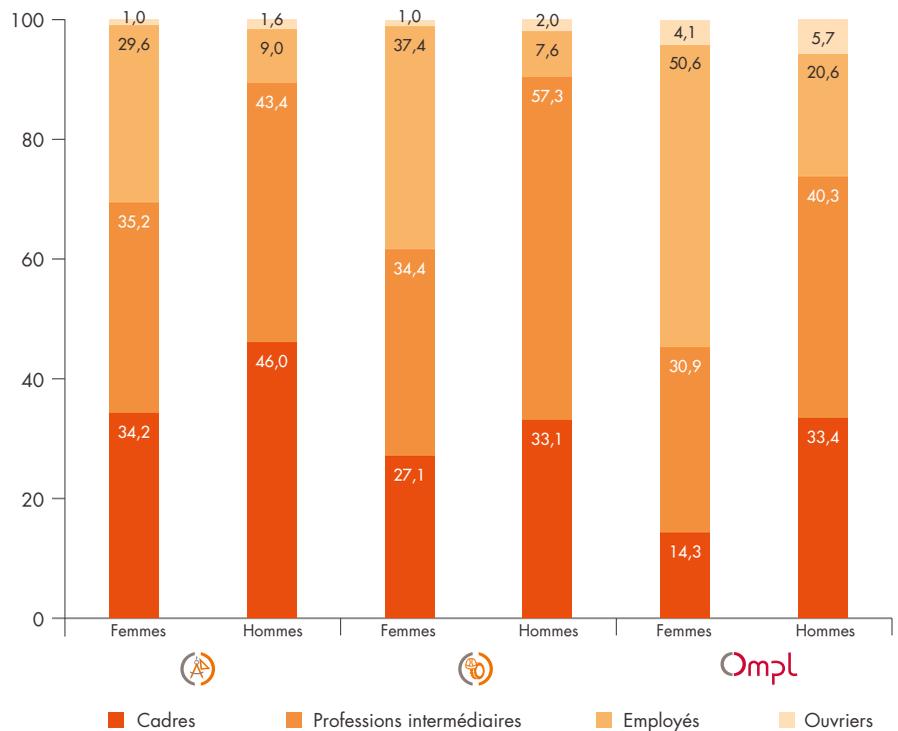
Entreprises d'architecture



FEMMES PLUS SOUVENT EMPLOYÉES

Pour les femmes de la branche, la part des employées est relativement importante. Elle atteint 29,6 % contre 9,0 % seulement pour les hommes.

Répartition des salariés par genre et catégorie sociale (%)



LÉGÈRE PROGRESSION DU TAUX DE FÉMINISATION

Par rapport à 2008, la part des femmes dans l'emploi de la branche tend à augmenter jusqu'en 2016 (+ 2,2 points). Cette tendance semble confirmée par les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019. Parallèlement, la féminisation des cadres et des professions intermédiaires devrait progresser contrairement à celle des employés.

Évolution du taux de féminisation par catégorie sociale (%)

Années	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
2008	43,0	47,0	84,0	32,0	53,0
2009	44,0	45,0	87,0	32,0	54,0
2010	44,0	44,0	86,0	34,0	54,0
2011	46,0	47,0	85,0	35,0	54,0
2012	46,0	49,0	85,0	33,0	54,0
2013	46,0	47,0	86,0	33,0	54,0
2014	48,0	47,9	83,6	30,9	55,0
2015	48,3	48,9	83,3	30,8	55,1
2016	47,8	49,9	80,2	44,4	55,2
2017 (sd)	49,7	50,1	80,4	37,6	55,4
2018 (sd)	50,2	50,6	79,8	38,6	55,6
2019 (p)	50,7	52,1	79,1	39,1	55,9

sd : données semi-définitives — p : prévisions



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 (28,5 %), mais son minimum est atteint pour l'Île-de-France (16,2 %).

Répartition des salariés par région et catégorie sociale (%)

Régions	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Non déterminé ¹
Auvergne-Rhône-Alpes	41,3	39,3	18,6	0,8	0,0
Bourgogne-Franche-Comté	33,9	42,4	ND ¹	ND ¹	23,7
Bretagne	30,7	46,1	22,8	0,4	0,0
Centre-Val de Loire	27,5	42,3	28,5	1,7	0,0
Corse	36,0	40,1	ND ¹	ND ¹	23,8
DOM	31,7	38,9	27,1	2,4	0,0
Grand Est	39,3	36,8	22,6	1,3	0,0
Hauts-de-France	41,1	36,1	21,2	1,6	0,0
Île-de-France	46,3	35,8	16,2	1,6	0,0
Normandie	34,0	40,6	23,4	1,9	0,0
Nouvelle-Aquitaine	31,9	44,0	23,2	0,9	0,0
Occitanie	32,9	41,5	24,6	1,1	0,0
Pays de la Loire	33,3	43,3	22,0	1,4	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	37,4	36,2	25,0	1,4	0,0
	39,5	38,9	20,3	1,3	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'architecture, 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 (78,8 %) mais inférieur à la moyenne du secteur.

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

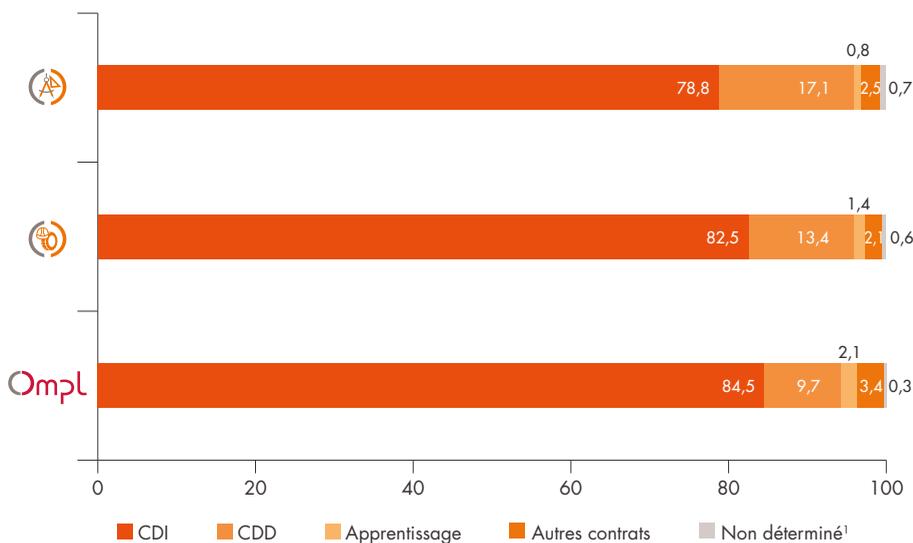


LÉGÈRE BAISSÉ DE LA PART DES CDD

Au niveau du secteur, le taux de CDD évolue peu jusqu'en 2016.

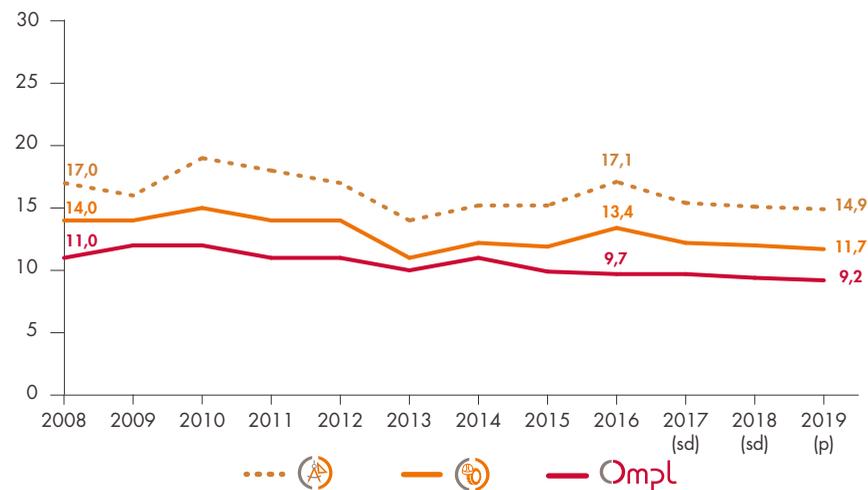
Les prévisions effectuées pour les années 2017 à 2019 anticipent néanmoins une légère orientation à la baisse.

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.

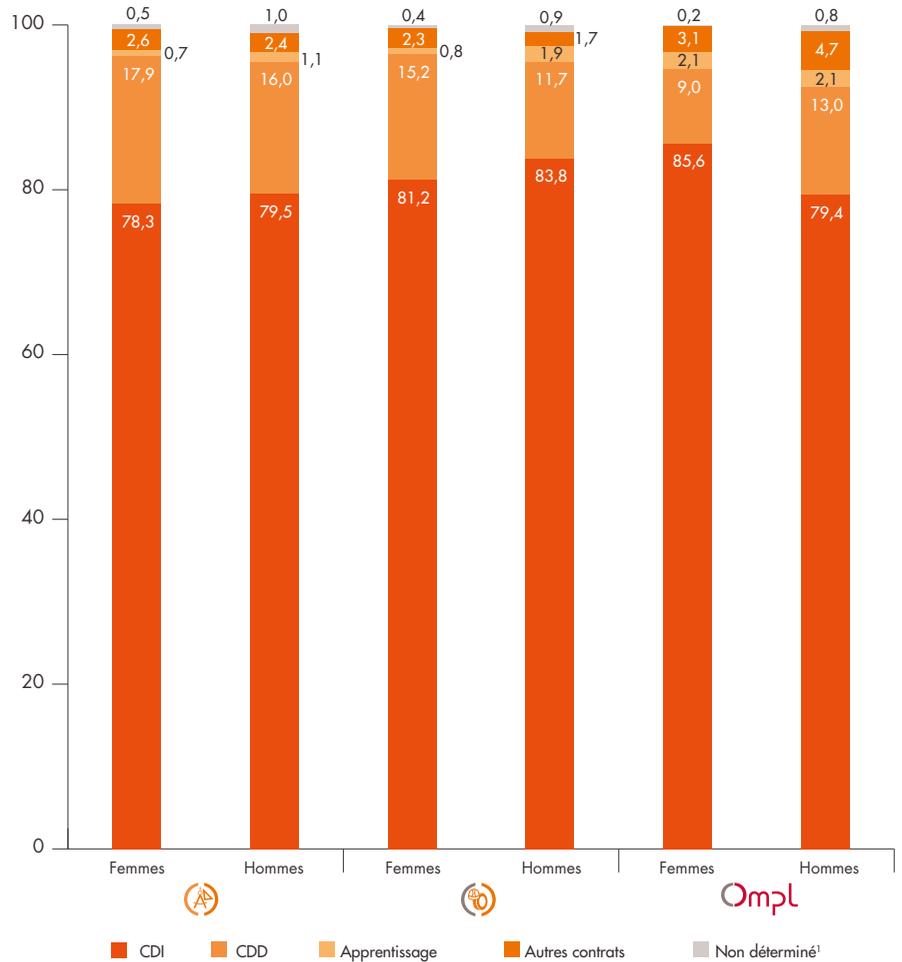


CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES FEMMES

Les femmes de la branche travaillent plus souvent dans le cadre d'un CDD que les hommes.

Le différentiel atteint 2 points.

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



Source : Insee, DADS 2016.

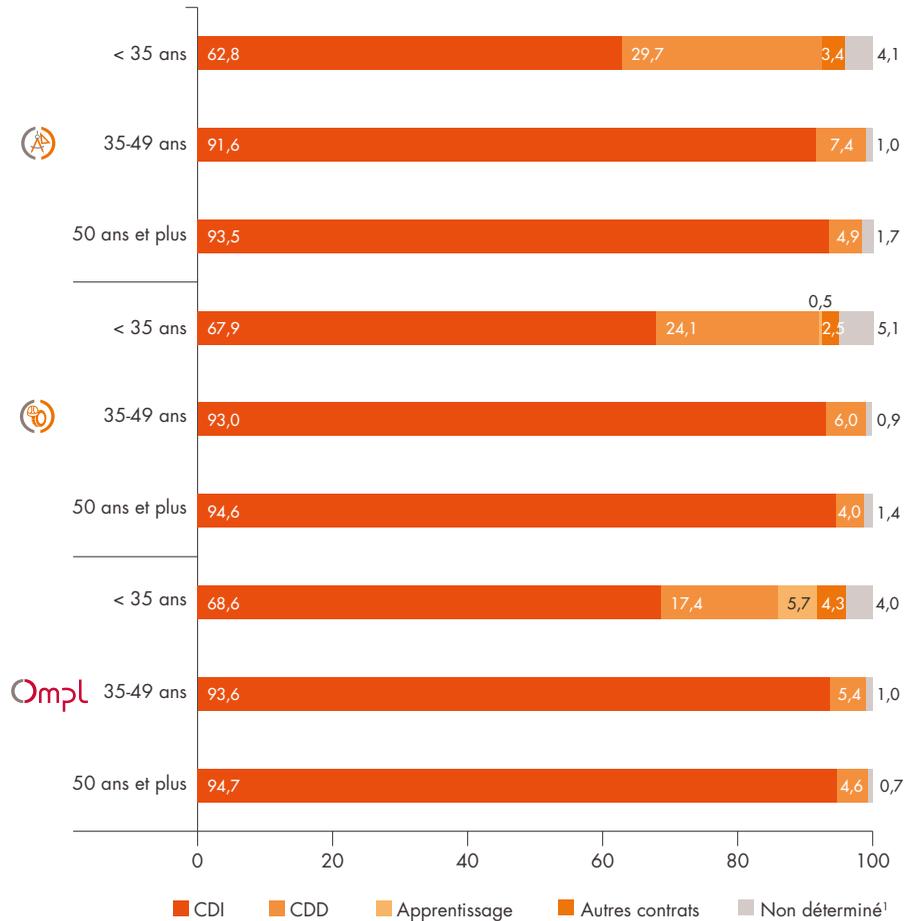
¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

Les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre 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.

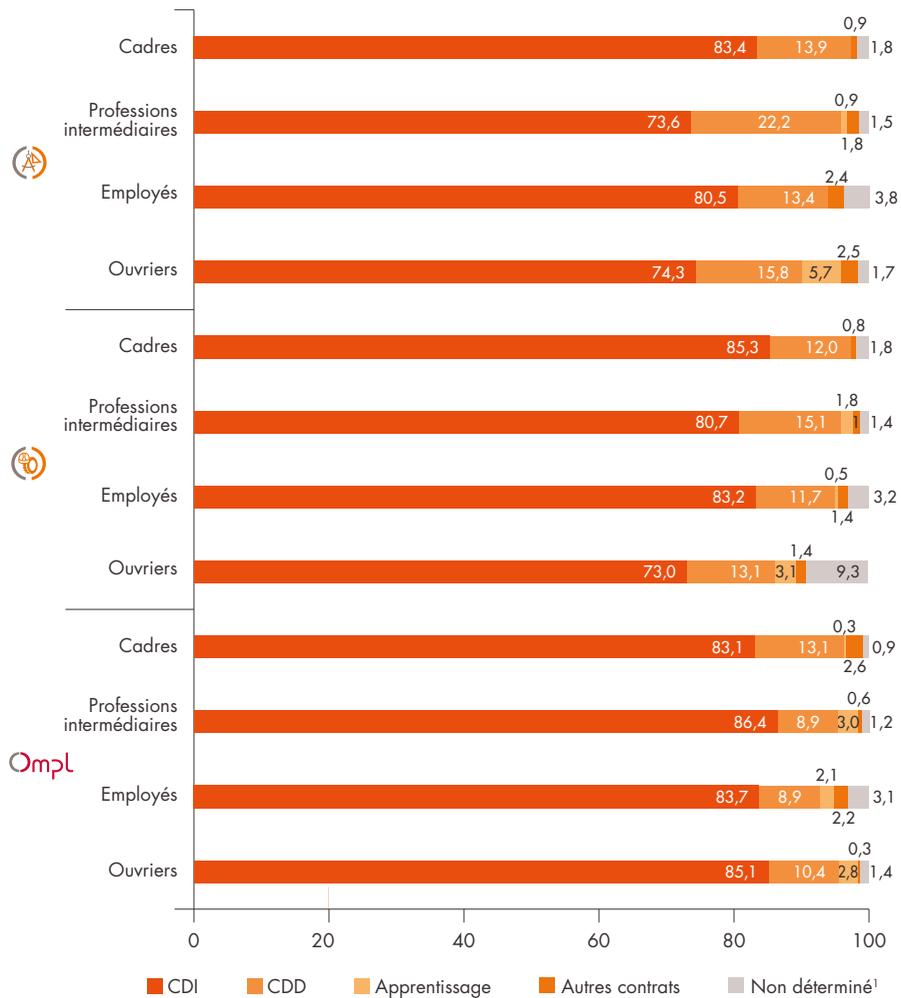


NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

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 professions intermédiaires.

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

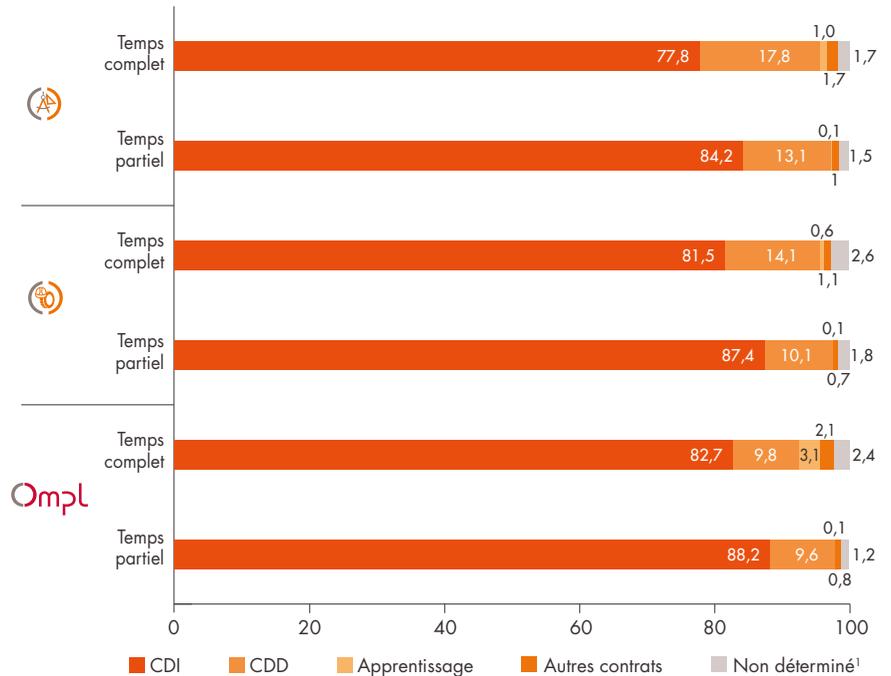
Les salariés de la branche travaillant à temps partiel sont plus souvent en CDI que ceux travaillant à temps complet.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de CDD au sein de la branche varie fortement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Île-de-France (23,5 %) et minimale pour la Corse (9,3 %).

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



Source : Insee, DADS 2016.

Taux de CDD par région (%)

Régions	(A)	(B)	Oimpl
Auvergne-Rhône-Alpes	13,8	11,3	9,7
Bourgogne-Franche-Comté	13,4	8,8	9,1
Bretagne	13,9	11,4	11,1
Centre-Val de Loire	12,9	8,3	8,4
Corse	9,3	7,7	10,1
DOM	10,7	8,8	10,9
Grand Est	14,6	11,6	8,7
Hauts-de-France	12,6	10,0	9,0
Île-de-France	23,5	19,6	10,0
Normandie	13,1	9,5	9,5
Nouvelle-Aquitaine	13,9	11,4	9,9
Occitanie	16,3	11,8	10,3
Pays de la Loire	14,3	11,7	10,6
Provence-Alpes-Côte d'Azur	11,8	9,6	9,1
Ensemble	17,1	13,4	9,7

Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



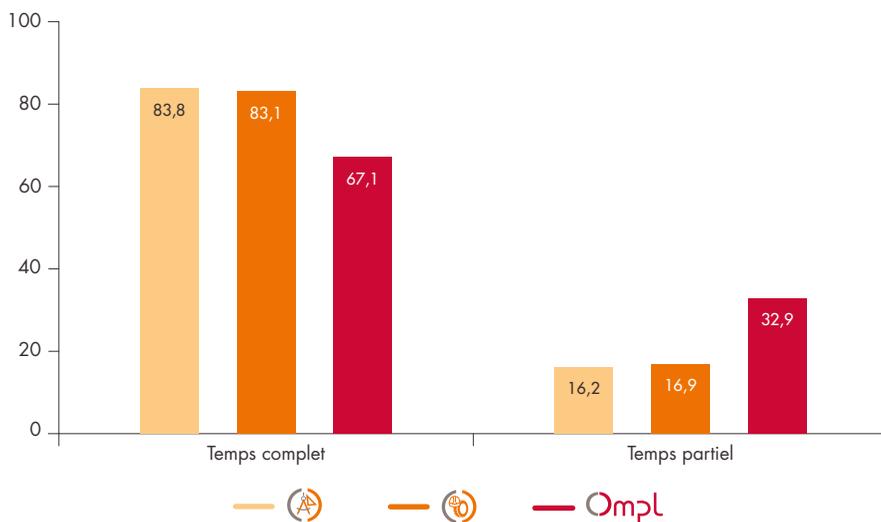
Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, à partir des données de la DADS 2008-2016 fournies par l'Insee et de prévisions statistiques pour les années 2017-2019. Il propose une photographie comparative 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 16,6 % et 19 %.

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

Évolution du taux de salariés à temps partiel (%)



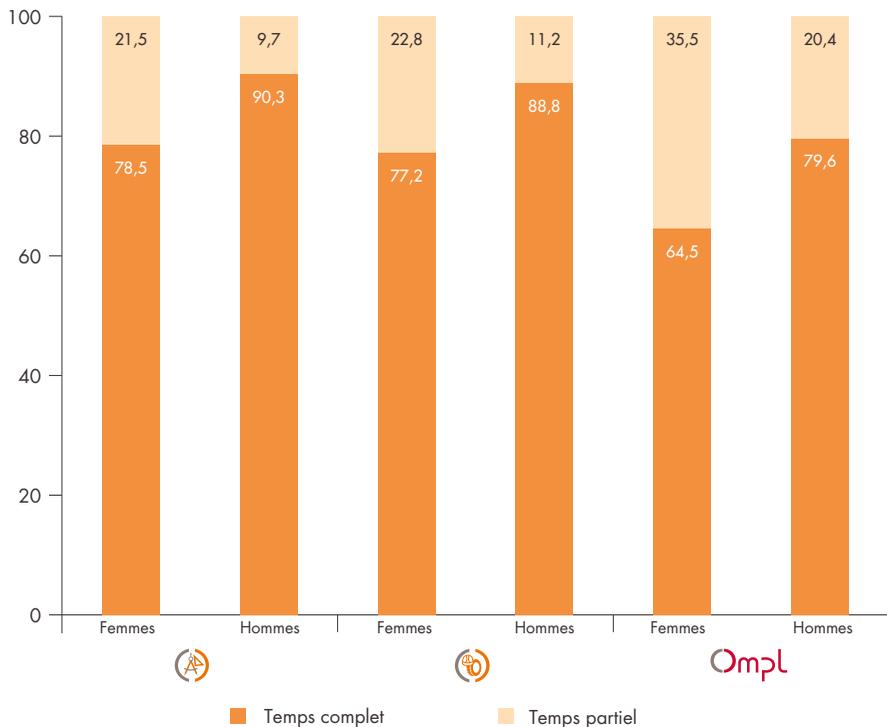
Source : Insee, DADS 2008-2016, estimations.



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 (%)



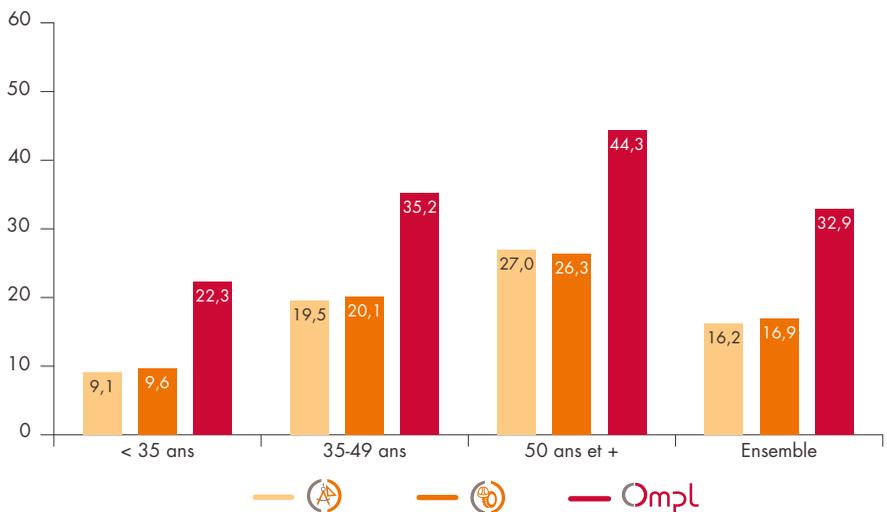
Source : Insee, DADS 2016.



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 17,9 points à celui des salariés de moins de 35 ans.

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



Source : Insee, DADS 2016.



OUVRIERS PLUS SOUVENT À TEMPS PARTIEL

Le temps partiel est plus développé chez les ouvriers.

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

Cependant, plus du quart des employés est à temps partiel, catégorie sociale très féminisée avec 80,2 % des emplois occupés par des femmes.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

La part de salariés à temps partiel au sein de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour la Normandie (21,1 %) et atteint un minimum pour l'Île-de-France (13,1 %).

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

Catégories sociales			Ompl
Cadres	14,9	19,6	39,7
Professions intermédiaires	11,6	10,4	24,0
Employés	26,5	25,9	34,0
Ouvriers	32,2	27,6	60,3
Ensemble	16,2	16,9	32,9

Source : Insee, DADS 2016.

Part de salariés à temps partiel par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, 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.

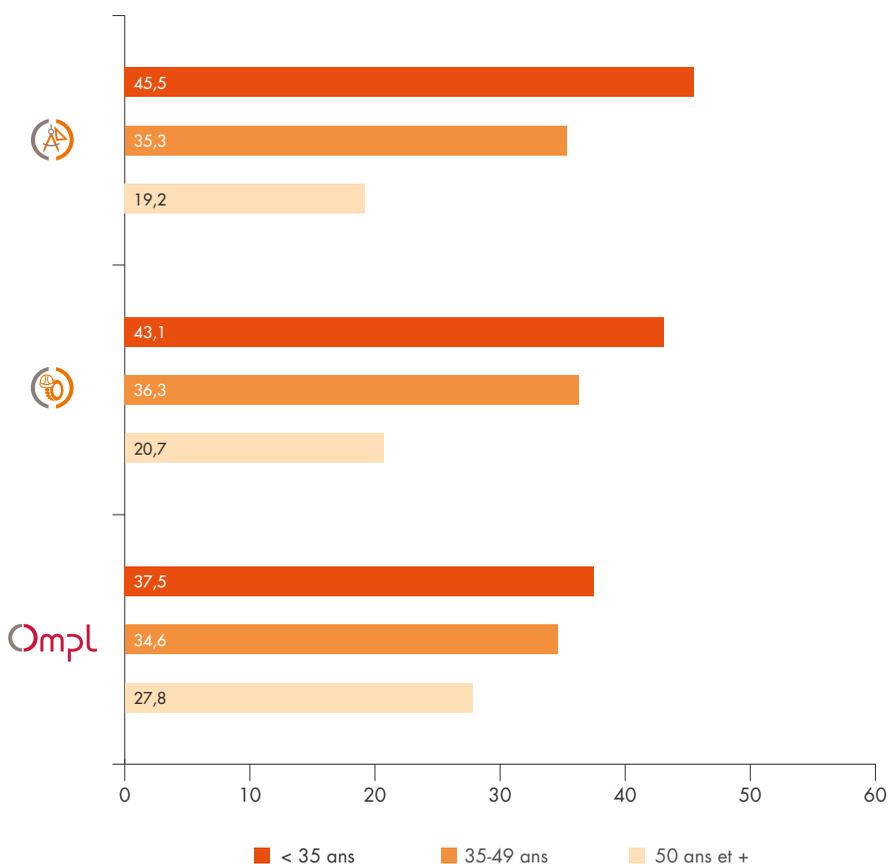


SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

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 cinquième des actifs.

Répartition des salariés par tranche d'âge (%)



Source : Insee, DADS 2016.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'architecture



VIEILLISSEMENT 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 - 5,3 points ;
- la tranche d'âge intermédiaire se renforce (+ 2 points) ;
- le poids des seniors s'accroît (+ 3,3 points).

Évolution de la pyramide des âges (%)

Tranches d'âge	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016	2017 (sd)	2018 (sd)	2019 (p)
	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	49,0	48,0	48,0	48,0	48,0	44,0	46,0	45,5	45,5	44,6	44,1	43,7
35-49 ans	34,0	35,0	35,0	35,0	35,0	37,0	35,4	35,5	35,3	35,9	35,9	36,0
> 50 ans	17,0	18,0	17,0	17,0	17,0	19,0	18,5	19,1	19,2	19,6	19,9	20,3
	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
	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



VARIATIONS SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Les cadres se caractérisent par une proportion plus importante de salariés d'âge intermédiaire.
- Les professions intermédiaires possèdent une majorité de salariés âgés de moins de 35 ans.
- Les employés sont plutôt présents dans la première classe d'âge.
- Les ouvriers tendent à se concentrer dans la classe des salariés âgés de moins de 35 ans.



PYRAMIDES D'ÂGE SIMILAIRES ENTRE LES GENRES

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

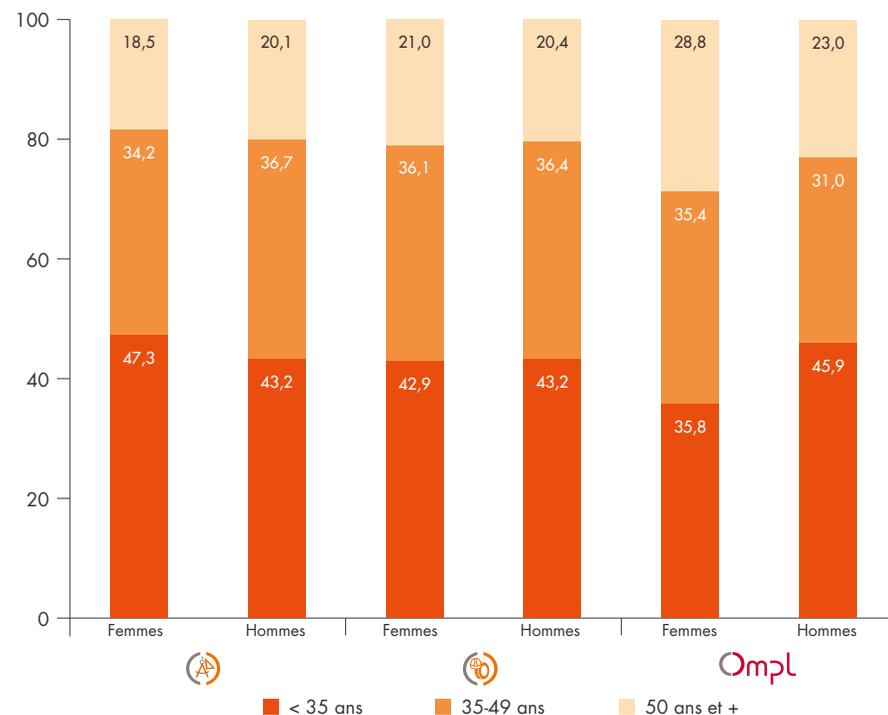
Les femmes sont aussi plus souvent présentes dans cette classe d'âge.

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

Tranches d'âge	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Ensemble
	100,0	100,0	100,0	100,0	100,0
< 35 ans	38,7	56,0	39,0	39,8	45,5
35-49 ans	39,1	31,6	35,4	27,2	35,3
> 50 ans	22,2	12,4	25,6	33,1	19,2
	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
	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.

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



Source : Insee, DADS 2016.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



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 l'Île-de-France (52,7 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (36,5 %).

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

Régions	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +
Auvergne-Rhône-Alpes	45,4	36,2	18,4
Bourgogne-Franche-Comté	40,9	35,4	23,7
Bretagne	38,8	40,5	20,8
Centre-Val de Loire	36,5	38,1	25,4
Corse	45,9	37,2	16,9
DOM	39,2	38,5	22,3
Grand Est	45,5	33,1	21,4
Hauts-de-France	42,9	37,9	19,2
Île-de-France	52,7	31,3	16,0
Normandie	39,8	36,4	23,9
Nouvelle-Aquitaine	40,7	37,7	21,6
Occitanie	38,3	40,7	21,0
Pays de la Loire	43,2	37,5	19,3
Provence-Alpes-Côte d'Azur	38,9	37,0	24,1
	45,5	35,3	19,2
	43,1	36,3	20,7
	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'architecture, 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 TRÈS ÉLEVÉ

Le turnover excède très largement le seuil critique de 15 %.

La mobilité des salariés est intense ce qui implique une réelle fongibilité des équipes.

Mobilité annuelle

			
Effectif en début d'année	29 784	46 962	374 441
Effectif total de l'année	36 447	56 150	438 649
Nb. sal. entrés dans l'année	6 663	9 188	64 208
Nb. sal. sortis dans l'année	5 490	7 601	57 526
Taux d'entrée (%)	22,4	19,6	17,1
Taux de sortie (%)	18,4	16,2	15,4
Turnover annuel (%)	20,4	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'architecture

**LÉGER REPLI DU TURNOVER**

Sur la période, le turnover de la branche tend à diminuer.

Il baisse de 1,6 point.

Le secteur suit une tendance similaire.

**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 femmes ;
- 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 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	21,0	17,0	16,1	19,3	22,4
	Taux de sortie	22,0	19,0	18,6	17,7	18,4
	Turnover annuel	22,0	18,0	17,4	18,5	20,4
	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	23,1	21,4	7,9	151,9	117,5
	Taux de sortie	18,9	17,8	10,3	85,6	90,7
	Turnover annuel	21,0	19,6	9,1	118,8	104,1
	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	42,2	11,1	7,0	17,4	27,7	22,2	32,7
	Taux de sortie	29,2	12,1	10,3	15,5	21,1	19,0	27,1
	Turnover annuel	35,7	11,6	8,7	16,4	24,4	20,6	29,9
	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 à l'entreprise (employés et cadres administratifs, employés et cadres des services comptables et financiers, personnel d'entretien...).



ENTRANTS JEUNES PLUTÔT EN CDD

- Le taux de féminisation (56,7 %) est légèrement supérieur à celui de l'ensemble des salariés de la branche (55,2 %).
- Les recrutements dans le cadre d'un CDD sont majoritaires (56,3 %) mais ce type de contrat est beaucoup moins présent au sein de la branche (17,1 %).
- 73,9 % des recrutés sont âgés de moins de 35 ans contre 45,5 % 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	21,4	25,2	13,7	26,0	ND¹	22,1
	Taux de sortie	17,7	19,3	13,2	20,2	ND¹	29,2
	Turnover annuel	19,5	22,3	13,5	23,1	ND¹	25,6
	Taux d'entrée	18,7	22,5	13,8	23,6	17,5	17,8
	Taux de sortie	11,5	17,9	12,0	18,0	19,3	32,6
	Turnover annuel	15,1	20,2	12,9	20,8	18,4	25,2
Ompl	Taux d'entrée	20,9	16,3	15,0	17,6	16,6	20,6
	Taux de sortie	18,7	14,5	13,7	15,4	10,3	21,4
	Turnover annuel	19,8	15,4	14,3	16,5	13,5	21,0

Source : Insee, DADS 2016.

Profil des entrants

Répartition par genre (%)

Branches professionnelles	Femmes	Hommes	Ensemble
	56,7	43,3	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
	31,6	56,3	1,8	9,3	1,0
	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
	73,9	19,2	6,9	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 JEUNES PLUTÔT EN CDD

- La catégorie des professions intermédiaires est la plus importante chez les recrutés (46,1 %). Elle est surreprésentée par rapport à l'ensemble de la branche (38,9 %).
- Ce sont des salariés exerçant partiellement le métier de l'entreprise qui sont le plus souvent recrutés (dessinateurs en bâtiments et travaux publics, ingénieurs et cadres d'études du bâtiment et des travaux publics et techniciens divers...).



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- La part des femmes chez les sortants (56,3 %) est proche de celle des entrants (56,7 %).
- 50,2 % des sortants étaient en CDI, proportion supérieure à celle observée pour les entrants (31,6 %).

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	32,0	46,1	20,2	1,8
	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
	27,4	42,7	9,2	17,1	ND ¹	3,6
	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
	56,3	43,7	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
	50,2	38,5	1,8	8,9	0,7
	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.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SORTANTS AU PROFIL ASSEZ PROCHE DES ENTRANTS

- Les sortants sont majoritairement des jeunes mais dans une proportion inférieure à celle des entrants (62,1 % contre 73,9 %).
- Tout comme chez les entrants, la catégorie des professions intermédiaires est la plus représentée chez les sortants (42,6 %).
- À l'image des entrants, les salariés réalisant partiellement le métier de l'entreprise représentent la plus grande proportion de sortants.

Répartition par tranche d'âge (%)

Branches professionnelles	< 35 ans	35-49 ans	50 ans et +	Ensemble
	62,1	25,6	12,3	100,0
	59,7	25,5	14,8	100,0
Ompl	58,4	21,9	19,7	100,0

Source : Insee, DADS 2016.

Répartition par catégorie sociale (%)

Branches professionnelles	Cadres	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers
	34,7	42,6	20,9	1,8
	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
	27,5	39,7	10,9	16,1	ND ¹	5,8
	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.

¹ : non déterminé pour cause de secret statistique.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Le turnover de la branche varie notablement d'une région à l'autre. Il est maximal pour l'Île-de-France (26,4 %) et le taux le plus bas est atteint pour les Hauts-de-France (15,5 %).

Turnover par région (%)

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

Source : Insee, DADS 2016.



RÉMUNÉRATION NETTE ANNUELLE

Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, 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.



24 502 € ET PLUS POUR LA MOITIÉ DES SALARIÉS

Le revenu net annuel médian de la branche est un peu supérieur à de celui du secteur.

Néanmoins, les employés bénéficient du plus grand différentiel positif alors qu'une situation inverse prévaut pour les cadres.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par catégorie sociale (€)

Catégories sociales			
Cadres	30 077***	30 836***	31 224***
Professions intermédiaires	22 769***	22 463***	20 724***
Employés	20 792***	20 003***	18 407***
Ouvriers	17 793*	17 605**	15 130***
Ensemble	24 502***	23 443***	19 933***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.
NS : résultat non-significatif.



La DADS "salariés" donne la rémunération nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (contribution sociale généralisée) et de CRDS (contribution au remboursement de la dette sociale). Elle inclut également les indemnités nettes (primes, indemnités, ancienneté...). La rémunération est exprimée annuellement.

Seuls les salariés présents à temps complet sur toute l'année ont été pris en compte dans le calcul de la rémunération médiane, à l'exclusion des apprentis.

Un indice a été calculé qui permet de comparer les rémunérations femmes/hommes.

$$\text{Indice F/H} = \frac{\text{Rémunération Femmes}}{\text{Rémunération Hommes}} \times 100$$

Il est exprimé en pourcentage. Ainsi, un indice F/H = 74,3 % signifie que les femmes gagnent en moyenne 74,3 % de la rémunération des hommes.



Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle



Entreprises d'architecture

**3 634 € DE PLUS EN FAVEUR DES HOMMES**

Le genre a un effet très important sur le niveau de rémunération nette (y compris intéressement et participation) des salariés de la branche.

Rapporté au mois, un différentiel de 363 € est observé au profit des hommes.

**ABSENCE DE PARITÉ SALARIALE**

L'indice de parité de la branche montre un écart entre les rémunérations médianes en faveur des hommes (13,6 points d'écart).

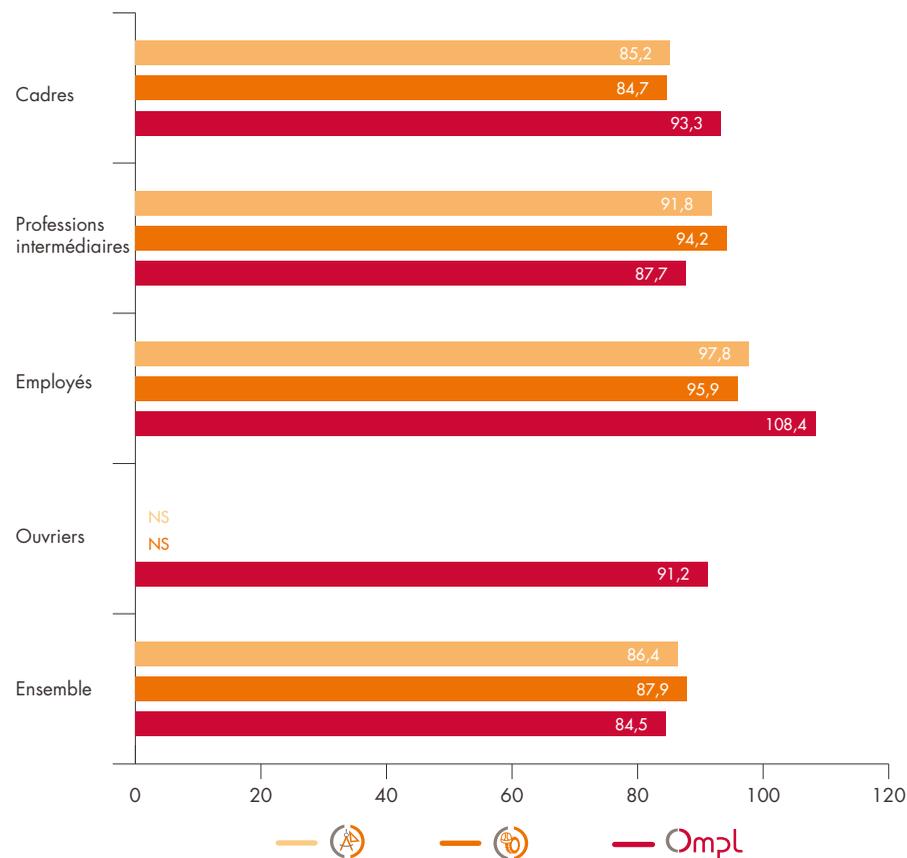
Les cadres constituent la catégorie la moins égalitaire.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par genre (€)

Genre			Ompl
Femmes	23 041***	21 913***	19 474***
Hommes	26 675***	24 935***	23 039***
Ensemble	24 502***	23 443***	19 933***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

Indice de parité par catégorie sociale

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique. NS : résultat non-significatif.



VALORISATION DE LA RÉMUNÉRATION AVEC L'ÂGE

Dans la branche, les salariés de 50 ans et plus bénéficient d'une rémunération nette médiane annuelle supérieure de 45,8 % à ceux de moins de 35 ans.

Le différentiel avec les salariés d'âge intermédiaire est moins marqué (8,1 %).



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

Un différentiel de 4 833 € est observé entre la région possédant le plus fort revenu médian net annuel (Île-de-France) et le moins élevé (Occitanie).

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par tranche d'âge (€)

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	20 892***	20 238***	16 782***
35 à 49 ans	28 189***	26 434***	21 615***
50 ans et +	30 469***	27 871***	22 648***
Ensemble	24 502***	23 443***	19 933***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

Médiane estimée de la rémunération nette annuelle par région (€)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	24 350***	23 466***	20 152***
Bourgogne-Franche-Comté	23 386**	23 079***	19 692***
Bretagne	22 824***	22 341***	19 906***
Centre-Val de Loire	23 831**	22 875***	19 827***
Corse	NS	NS	19 446***
DOM	25 273**	21 691***	19 709***
Grand Est	23 626***	23 165***	19 575***
Hauts-de-France	24 604***	23 433***	19 339***
Île-de-France	26 898***	26 215***	21 653***
Normandie	23 413***	22 798***	19 489***
Nouvelle-Aquitaine	22 912***	21 915***	19 610***
Occitanie	22 065***	21 762***	19 307***
Pays de la Loire	23 436***	22 348***	19 567***
Provence-Alpes Côte d'Azur	24 171***	23 197***	19 491***
Ensemble	24 502***	23 443***	19 933***

Source : estimations d'après les données Insee, DADS 2016.

Précision +/- 5 %. Niveau de confiance : *** 99 %, ** 95 %, * 90 %.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique. NS : résultat non-significatif.



Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises de la branche professionnelle des entreprises d'architecture, à partir **des données sur la formation professionnelle 2019 d'Actalians**¹. 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 de la branche professionnelle.

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 PROFESSIONNELLE

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

En effet, elle regroupe 64,6 % des salariés du secteur cadre de vie-technique et est à l'origine de 54,6 % des actions de formation. Seuls 15,2 % des salariés ont suivi au moins une formation en 2019.

Données de cadrage² 2019

			
Nombre total d'actions de formation	7 276	13 315	101 366
Nombre de salariés formés	5 922	10 086	75 785
Nombre de salariés ayant suivi plusieurs formations dans l'année	1 063	2 326	16 789
Effectifs salariés totaux ³	37 665	58 189	442 145
Nombre d'entreprises formatrices	2 370	3 370	28 734
Nombre total d'entreprises	7 622	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'architecture

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 MOYEN 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 sont globalement moins formatrices 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 (%)

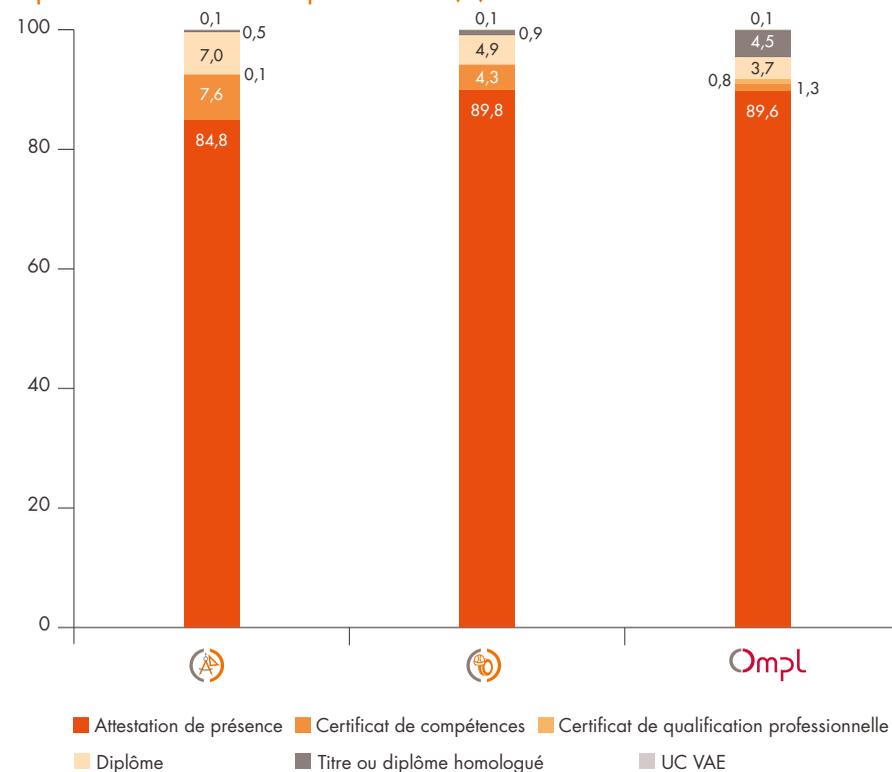
Branches professionnelles	Taux d'accès des salariés à la formation ²				Taux d'entreprises formatrices ³			
	Cpro	CPF	Plan	Autre	Cpro	CPF	Plan	Autre
	0,3	0,7	17,6	0,0	1,7	2,8	28,5	0,1
	0,4	0,8	21,1	0,0	2,1	3,0	30,5	0,3
Ompl	1,3	0,8	20,9	0,1	3,9	2,4	23,2	0,3

Sources : Actaliens, 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 : Actaliens, 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 DANS DEUX DOMAINES

Les besoins de la branche en acquisition de compétences concernent essentiellement deux domaines: l'informatique ou des outils numériques (archicad, BIM, REVIT...) et l'activité première de l'entreprise (bâtiments à énergie positive et faible impact carbone, conduite de chantier, sécurité incendie ...).

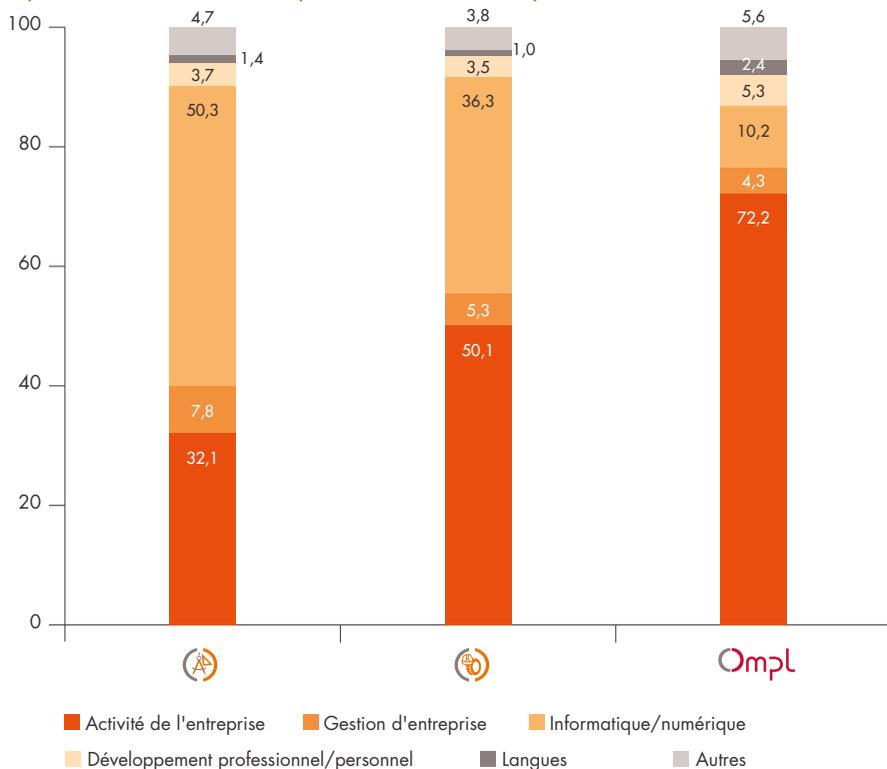


ACCÈS À LA FORMATION DIFFÉRENT SELON LE GENRE

Dans la branche, 57,5 % des salariés formés sont des femmes.

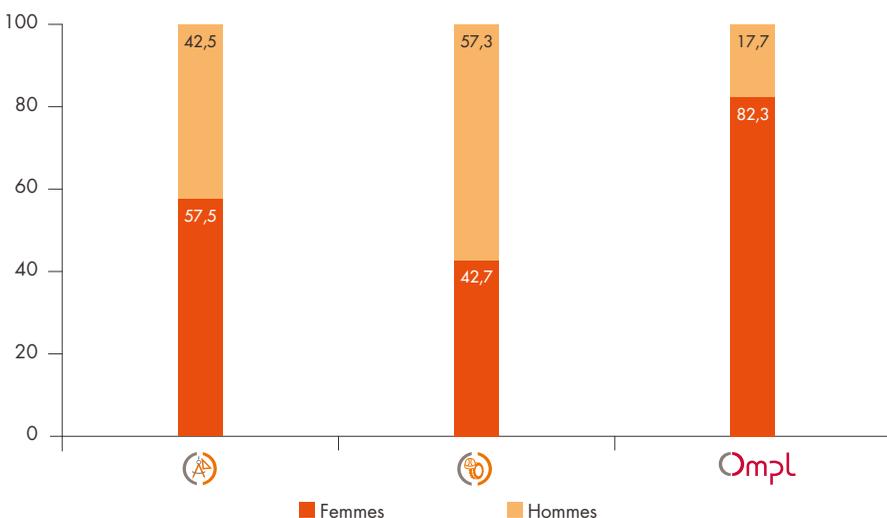
Cette proportion est un peu plus importante que celle qu'elles détiennent dans l'ensemble des salariés au sein de la branche (estimée à 55,9 % en 2019).

Répartition des formations par domaine de compétences (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

Répartition des stagiaires par genre (%)



Sources : Actalians, bases formation 2019.

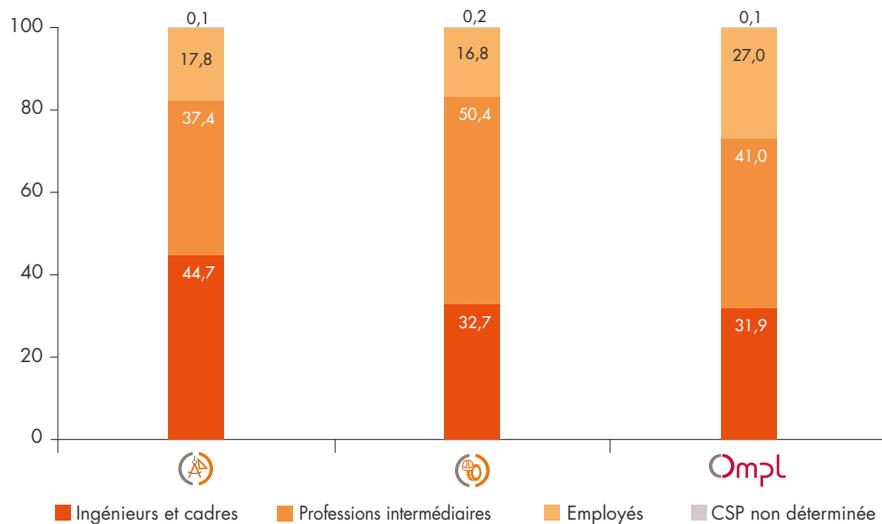


ACCÈS DIFFÉRENCIÉ SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Les cadres sont surreprésentés parmi les stagiaires (44,7 % des formés et 39,5 % 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.

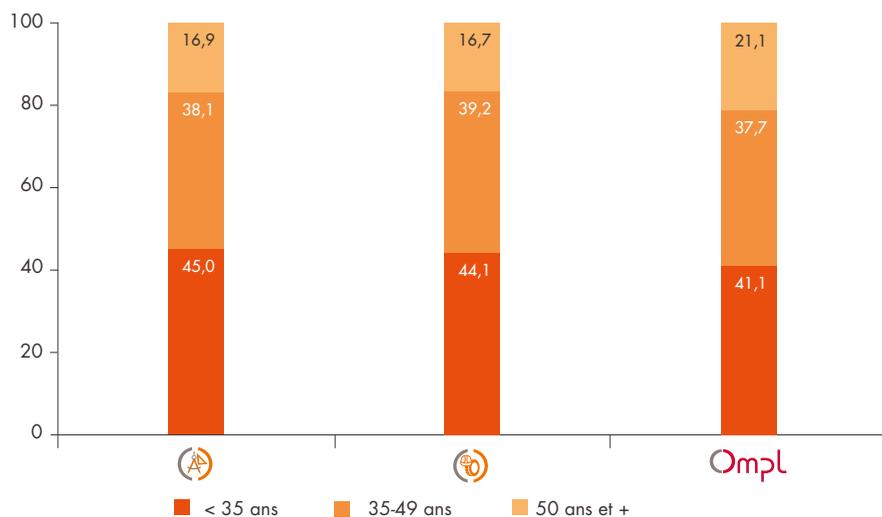


ACCÈS INÉGAL SELON LA CLASSE D'ÂGE

Les salariés de moins de 35 ans sont proportionnellement plus nombreux parmi les stagiaires : 45,0 % des formés contre 43,7 % (part estimée pour 2019).

Les autres salariés sont dans une situation moins favorable.

Répartition des stagiaires par tranche d'âge (%)



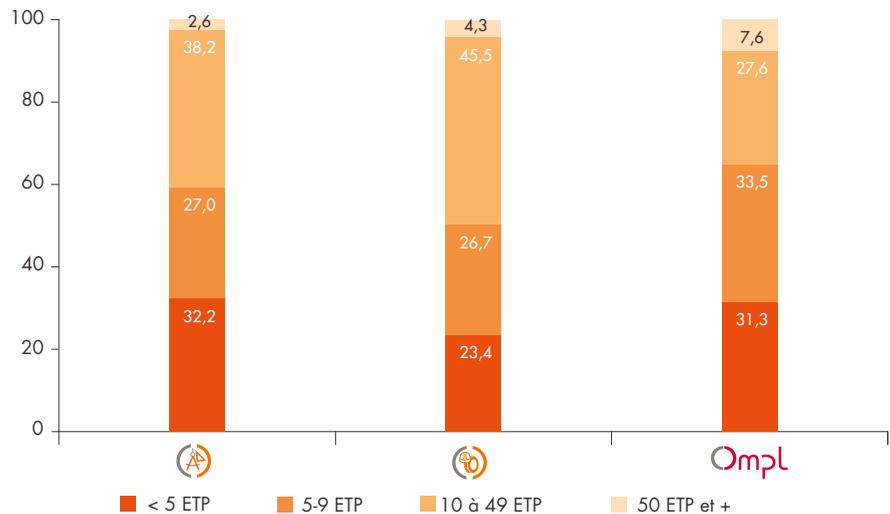
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENT À LA FORMATION SELON LA TAILLE D'ENTREPRISE

Les salariés de TPE (moins de 10 salariés) sont très légèrement sous représentés parmi les stagiaires : 59,2 % des stagiaires alors que ces entreprises emploient 59,8 % des salariés de la branche. En revanche, les entreprises de 10 salariés et plus regroupent 40,8 % des stagiaires contre 40,2 % des salariés.

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



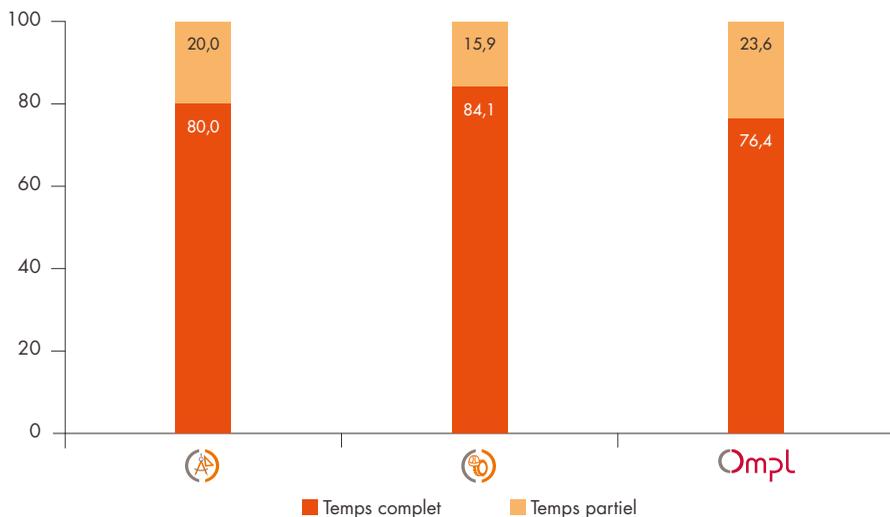
Sources : Actalians, bases formation 2019.



ACCÈS DIFFÉRENT SELON LA DURÉE DU TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps partiel se forment proportionnellement un peu plus que ceux à temps complet : ils représentent 20,0 % des stagiaires contre 15,7 % 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 Bourgogne Franche-Comté (25,6 %) et minimal pour la Corse (10,2 %).

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

Régions	Cpro	CPF	Plan	Autre
Auvergne-Rhône-Alpes	0,3	0,7	19,0	0,1
Bourgogne-Franche-Comté	0,3	0,9	25,6	0,0
Bretagne	0,6	0,5	21,6	0,0
Centre-Val de Loire	0,2	0,2	24,3	0,0
Corse	0,5	0,0	10,2	0,0
Grand Est	0,5	0,6	23,2	0,0
Hauts-de-France	0,4	0,2	14,1	0,1
Île-de-France	0,3	0,7	14,4	0,0
Normandie	0,2	0,6	18,1	0,0
Nouvelle-Aquitaine	0,3	0,6	18,1	0,0
Occitanie	0,4	1,2	18,7	0,0
Pays de la Loire	0,3	0,7	22,1	0,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	0,3	0,9	14,6	0,0
Ensemble	0,3	0,7	17,6	0,0

Sources : Actalians, 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'architecture, 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 TRÈS ÉLEVÉ

En atteignant 13,5 %, le taux de chômage de la branche est assez conséquent. Il est notamment supérieur à celui du secteur (11,7 %).



HAUSSE DU CHÔMAGE

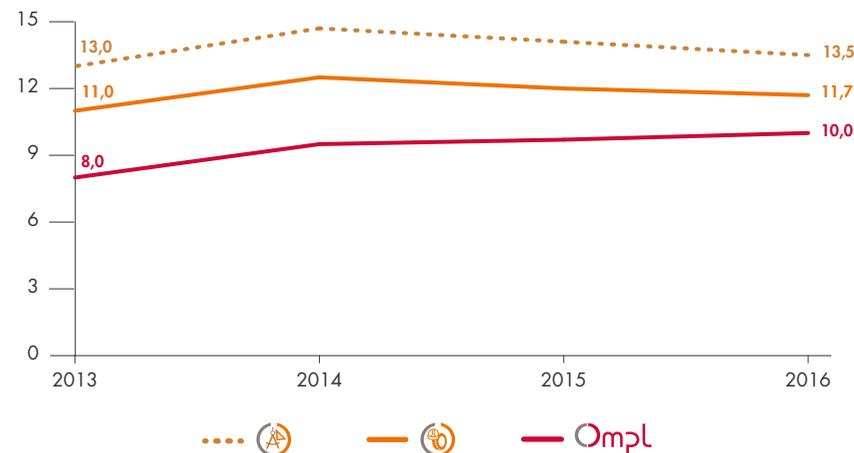
Par rapport à 2013, le taux de chômage de la branche a progressé de 0,5 point.

Taux de chômage¹ annuel

			Ompl
Salariés avec période(s) de chômage	4 921	6 573	43 771
Salariés sans période de chômage	31 526	49 577	394 878
Effectif total	36 447	56 150	438 649
Taux de chômage annuel (%)	13,5	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'architecture

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 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.

Cependant, les professions intermédiaires affichent également un taux de chômage conséquent.



TAUX PROCHES SELON LE TEMPS DE TRAVAIL

Les salariés à temps complet ont un taux de chômage pratiquement similaire à ceux qui travaillent à temps partiel.

Taux de chômage annuel par genre (%)

Genre			Ompl
Femmes	14,8	13,4	10,1
Hommes	12,0	10,1	9,5
Ensemble	13,5	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

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

Tranches d'âge			Ompl
< 35 ans	17,2	15,3	13,3
35-49 ans	9,0	8,4	8,3
50 ans et +	3,5	3,4	5,1
Ensemble	13,5	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

Taux de chômage annuel par catégorie sociale (%)

Catégories sociales			Ompl
Cadres	11,4	10,3	9,8
Professions intermédiaires	15,1	11,9	7,8
Employés	14,4	13,0	11,4
Ouvriers	15,2	13,7	11,7
Ensemble	13,5	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	13,5	11,7	9,4
Temps partiel	13,7	11,5	11,1
Ensemble	13,5	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.



SPÉCIFICITÉS RÉGIONALES

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

Il est maximal pour les DOM (15,7 %) et le taux le plus bas est atteint pour la Corse (4,7 %).

Taux de chômage annuel par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	12,8	11,0	10,1
Bourgogne-Franche-Comté	13,0	9,6	9,1
Bretagne	14,5	12,7	10,9
Centre-Val de Loire	11,7	9,0	9,0
Corse	4,7	8,5	9,6
DOM	15,7	11,3	12,8
Grand Est	11,4	10,0	8,5
Hauts-de-France	11,1	9,4	8,8
Île-de-France	14,4	12,9	9,6
Normandie	12,7	10,4	9,0
Nouvelle-Aquitaine	13,1	11,7	10,3
Occitanie	14,8	12,5	11,3
Pays de la Loire	13,7	11,8	10,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,2	11,5	11,1
Ensemble	13,5	11,7	10,0

Source : Insee, DADS 2016.

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.