Baromètre Salariés

Secteur cadre de vie-technique • Entreprises d'architecture

CONTRATS DE TRAVAIL

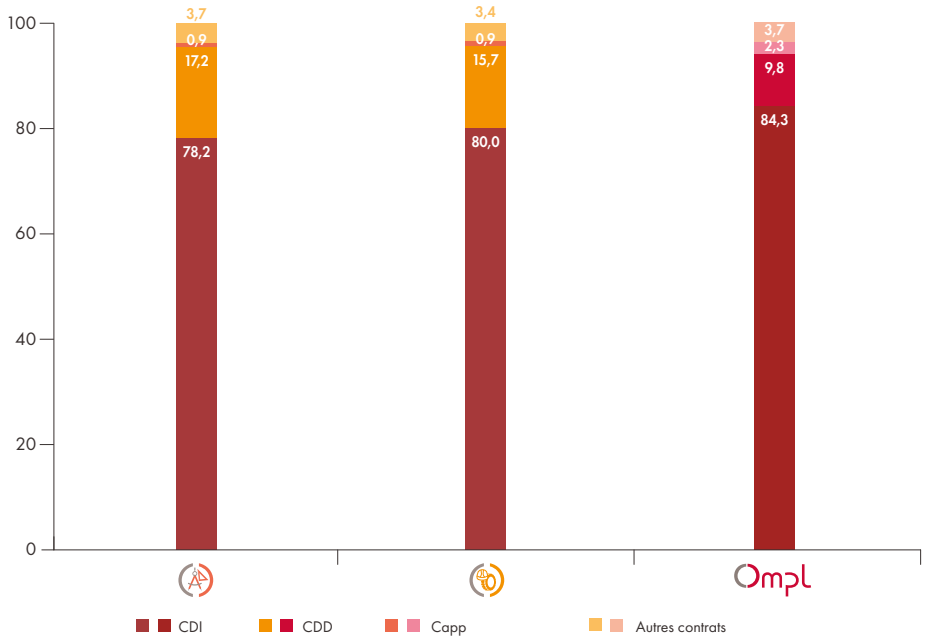
2022

Ce baromètre présente les informations saillantes concernant les salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL, à partir des données de la **DADS** fournies par l'Insee et de prévisions statistiques. Il propose une photographie comparative des caractéristiques et des conditions d'emploi des salariés.

CDI LARGEMENT MAJORITAIRE

Le taux de CDI est très élevé (78,2 %) mais inférieur à la moyenne du secteur (80,0 %). Hors CDD, les autres types de contrats (Capp et autres contrats) sont peu mobilisés.

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



CDI : contrat à durée indéterminée
CDD : contrat à durée déterminée
Capp : contrat d'apprentissage
Autres contrats : contrat de stage rémunéré, contrat aidé, ...

Source : Insee, DADS 2019.

Secteur cadre de vie-technique

Branche professionnelle

Entreprises d'architecture

www.ompl.fr
18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

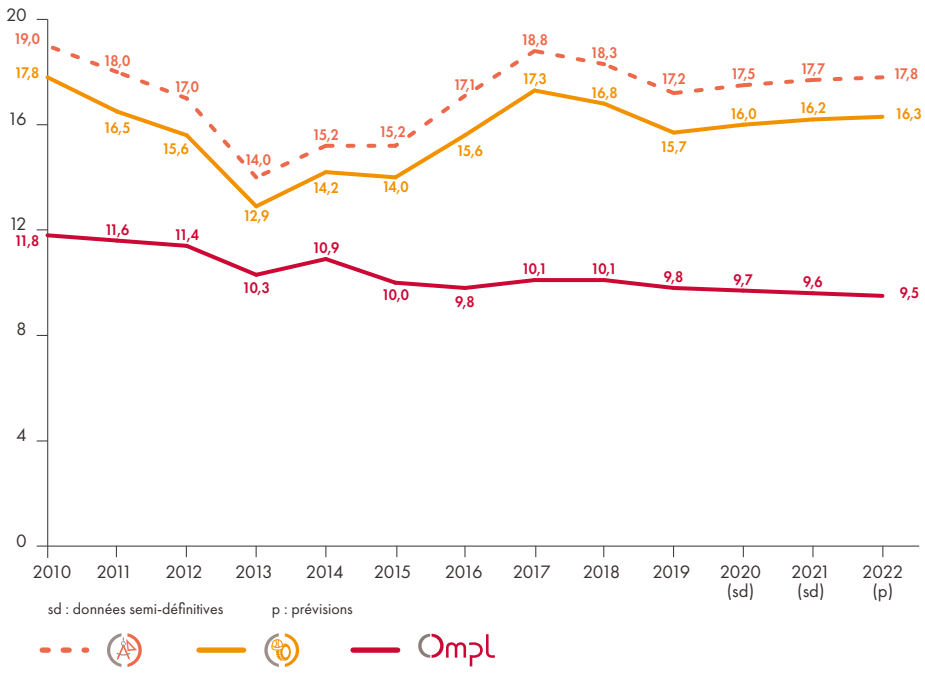
STABILITÉ DE LA PART DES CDD

Par rapport à 2010, le taux de CDD tend à diminuer jusqu'en 2019.

Il baisse de 1,8 point.

Les prévisions effectuées pour les années 2020 à 2022 anticipent néanmoins une faible progression.

Évolution du taux de CDD annuel (%)



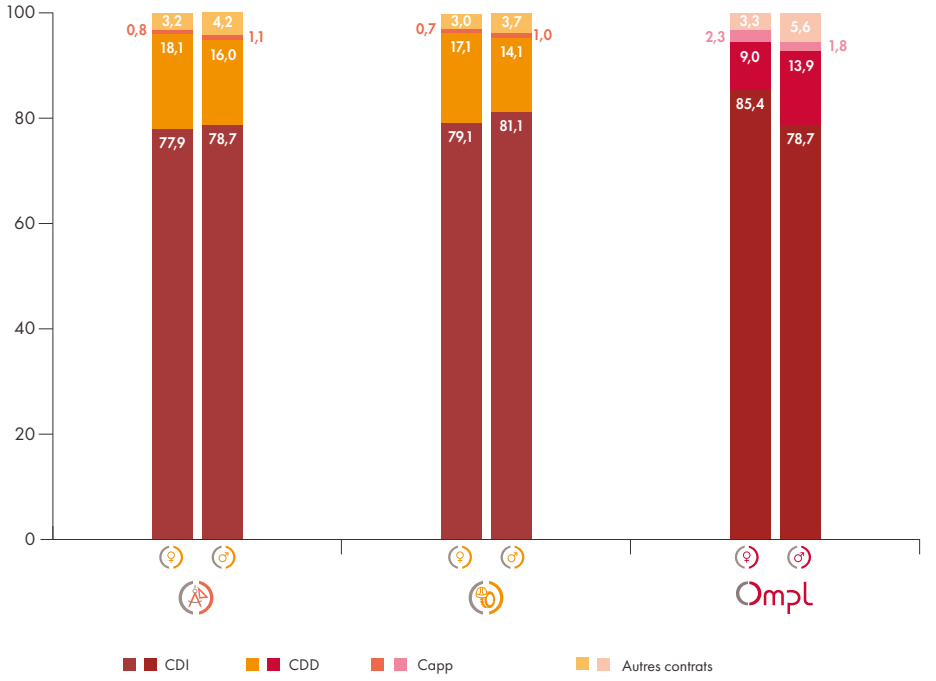
Source : Insee, DADS 2010-2019, estimations.

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 2,1 points.

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



Source : Insee, DADS 2019.

MOINS DE SALARIÉS EN CDI

Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes. (– 0,4 et – 0,9 point respectivement).

Le taux de CDD tend à augmenter pour les deux genres (+ 0,1 point dans chacun des cas).

CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

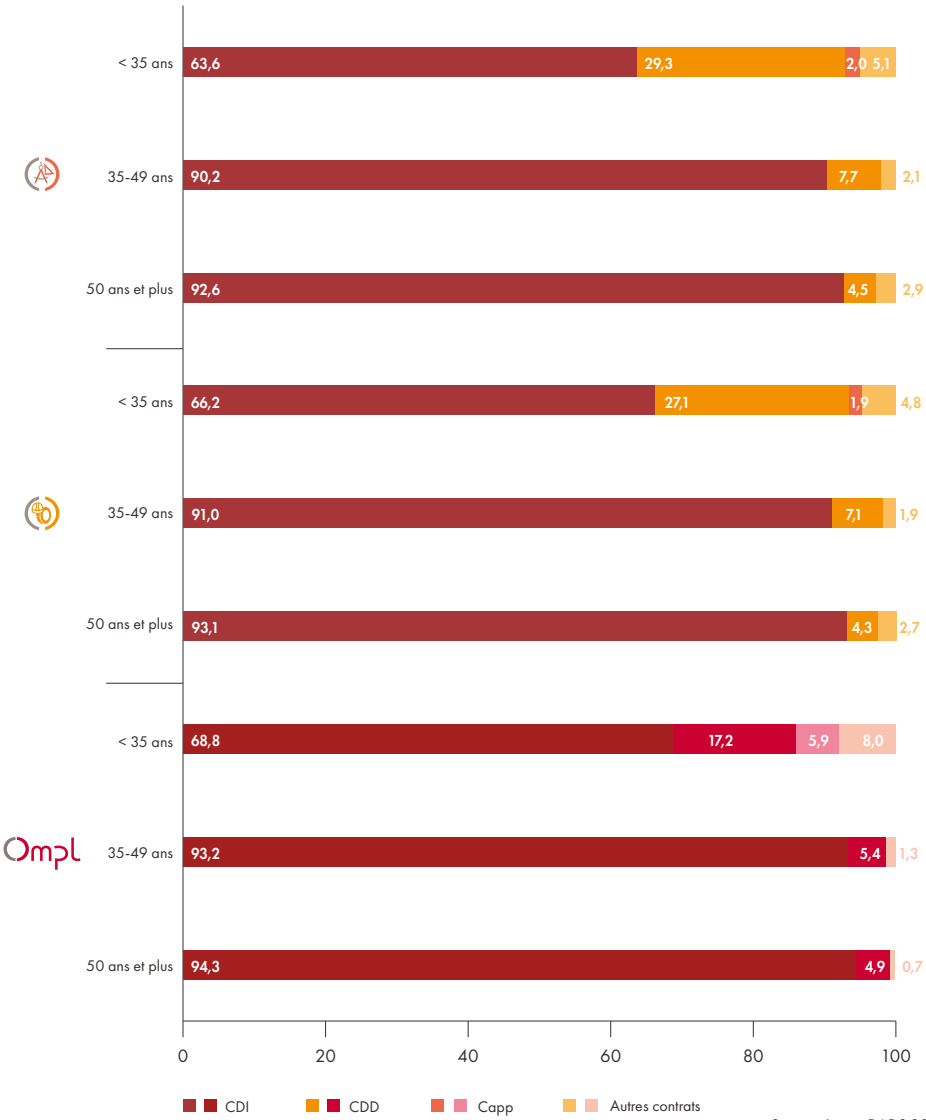
Les salariés de moins de 35 ans travaillent quatre fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que ceux de la tranche d'âge intermédiaire (29,3 % contre 7,7 %).

Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2016-2019, en points)

CDI	↓ – 0,4	↓ – 0,9	↓ – 0,4	↓ – 0,6	↓ – 0,2	↑ + 0,6
CDD	↑ + 0,1	↑ + 0,1	↑ + 0,2	↓ – 0,1	↓ – 0,1	↔ 0,0
Capp	↑ + 0,1	↔ 0,0	↑ + 0,1	↑ + 0,1	↑ + 0,3	↔ 0,0
Autres	↑ + 0,1	↑ + 0,8	↑ + 0,1	↑ + 0,6	↓ – 0,1	↓ – 0,5

Source : Insee, DADS 2016-2019.

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



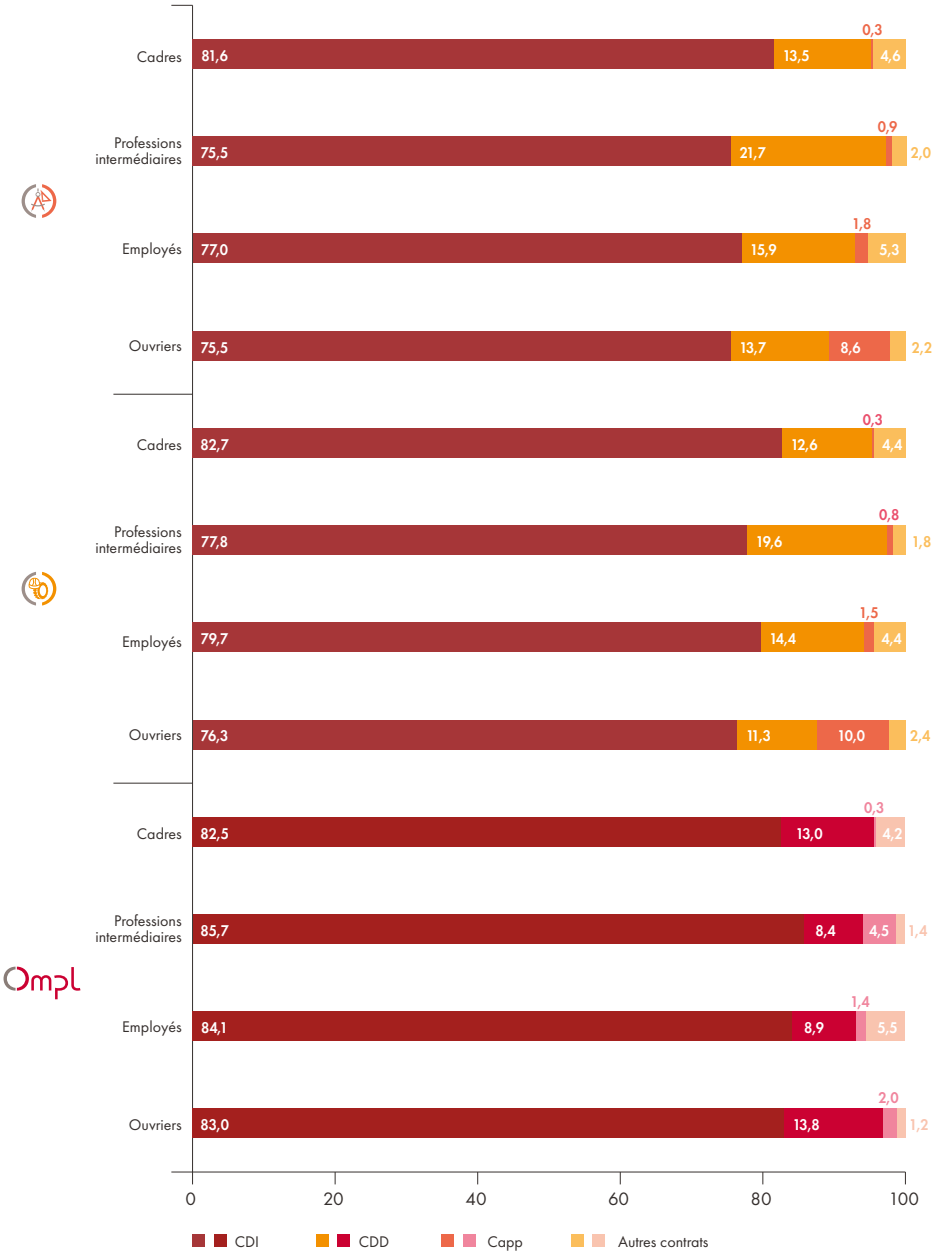
Source : Insee, DADS 2019.

NUANCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les professions intermédiaires (21,7 %).

Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les cadres (13,5 %) et les employés (15,9 %), qui bénéficient plus souvent d'un CDI.

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

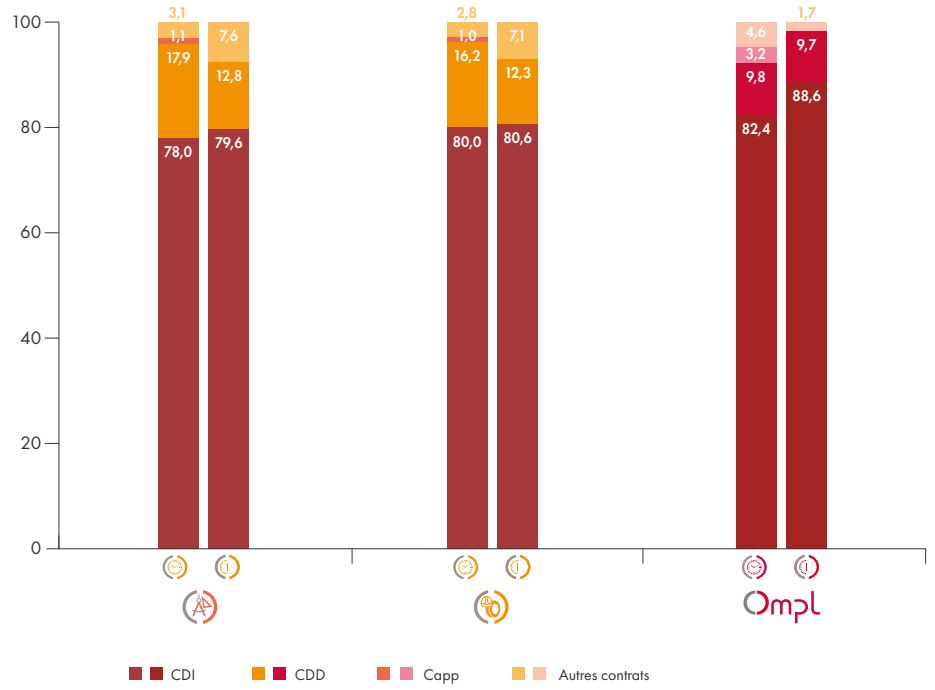


Source : Insee, DADS 2019.

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 (+ 1,6 point).

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



Source : Insee, DADS 2019.

DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

La part de CDD au sein de la branche varie de manière notable d'une région à l'autre. Elle est maximale pour l'Île-de-France (23,0 %) et minimale pour le Centre-Val de Loire (9,9 %).

Taux de CDD par région (%)

Régions			Ompl
Auvergne-Rhône-Alpes	14,2	13,3	9,6
Bourgogne-Franche-Comté	12,4	10,7	9,2
Bretagne	12,8	11,9	10,4
Centre-Val de Loire	9,9	8,7	8,5
Corse	11,2	9,6	10,3
DOM	13,7	12,7	11,2
Grand Est	15,1	13,3	8,2
Hauts-de-France	14,2	12,9	9,3
Île-de-France	23,0	21,9	10,1
Normandie	13,4	12,6	9,5
Nouvelle-Aquitaine	15,4	13,7	10,2
Occitanie	15,1	13,4	10,6
Pays de la Loire	14,7	13,1	10,9
Provence-Alpes-Côte d'Azur	13,1	11,6	9,0
Ensemble	17,2	15,7	9,8

Source : Insee, DADS 2019.