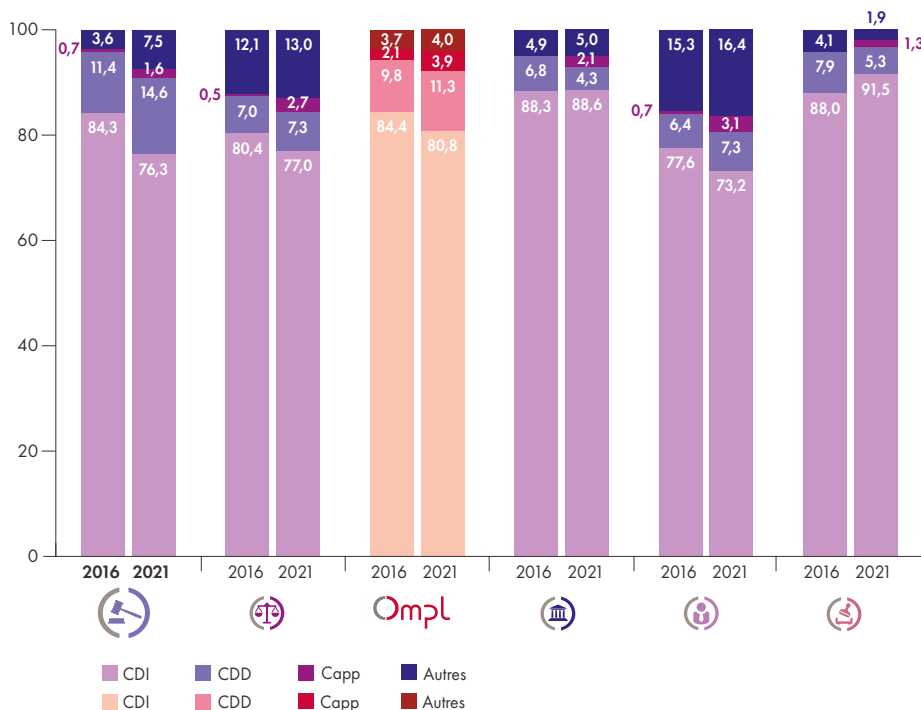


CONTRATS DE TRAVAIL

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

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



Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

MAJORITÉ DE CDI

- Au sein de la branche :
- la part de salariés en CDI (76,3 %), est faible par rapport à celle de l'ensemble du champ privé de l'économie nationale hors intérim (87,4 % en 2021 selon l'INSEE). Elle est proche de la moyenne du secteur (77 %) ;
- hors CDD (14,6 % des salariés), les contrats d'apprentissage et les contrats « autres » (stages rémunérés, contrats de professionnalisation, etc.) sont peu mobilisés.

Par rapport à 2016, la part des CDD a varié de + 3,2 points et celle des contrats « autres » de + 3,9 points. En revanche, la proportion des contrats d'apprentissage (+ 0,9 point) a eu tendance à stagner alors que celle des CDI (- 8 points) s'est repliée.

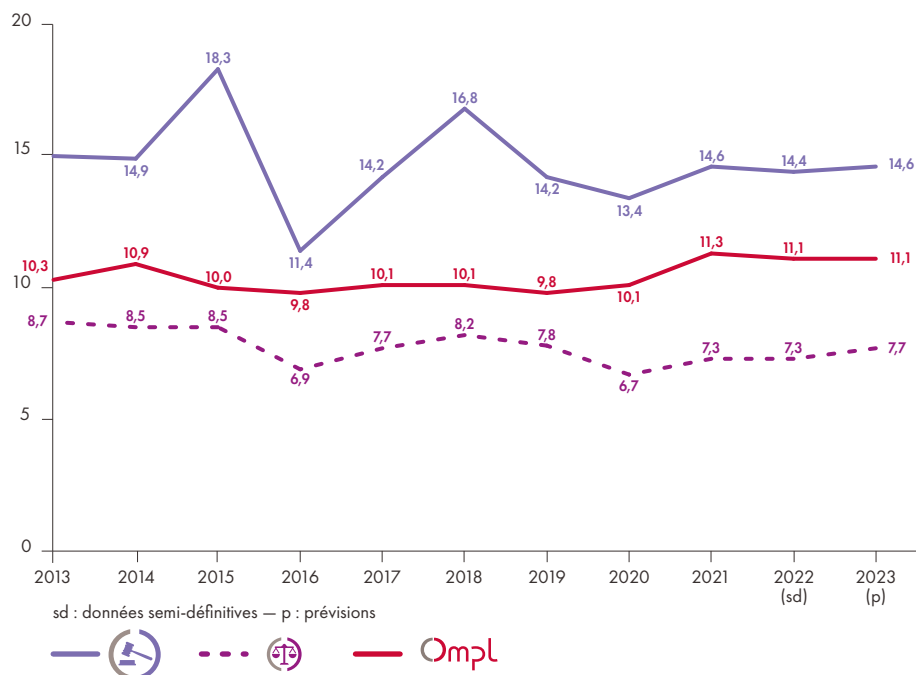
- Au niveau du secteur, le sens des variations est similaire mais les ordres de grandeur diffèrent sensiblement :
- progression des contrats d'apprentissage (+ 2,2 points) ;
- stagnation des CDD (+ 0,3 point) et des contrats « autres » (+ 0,9 point) ;
- tendance à la baisse des CDI (- 3,4 points).



STABILITÉ DE LA PROPORTION DE CDD

- Par rapport à 2013, les données observées montrent que le taux de CDD reste relativement stable jusqu'en 2021. Il varie seulement de - 0,4 point.
- Les prévisions pour les années 2022 à 2023 anticipent un infléchissement à la hausse de cette tendance.
- Sur la période (2013 à 2023), la proportion de CDD au sein de la branche diminue moins fortement (- 0,4 point) que celle du secteur (- 1 point).

Évolution du taux de CDD annuel (%)



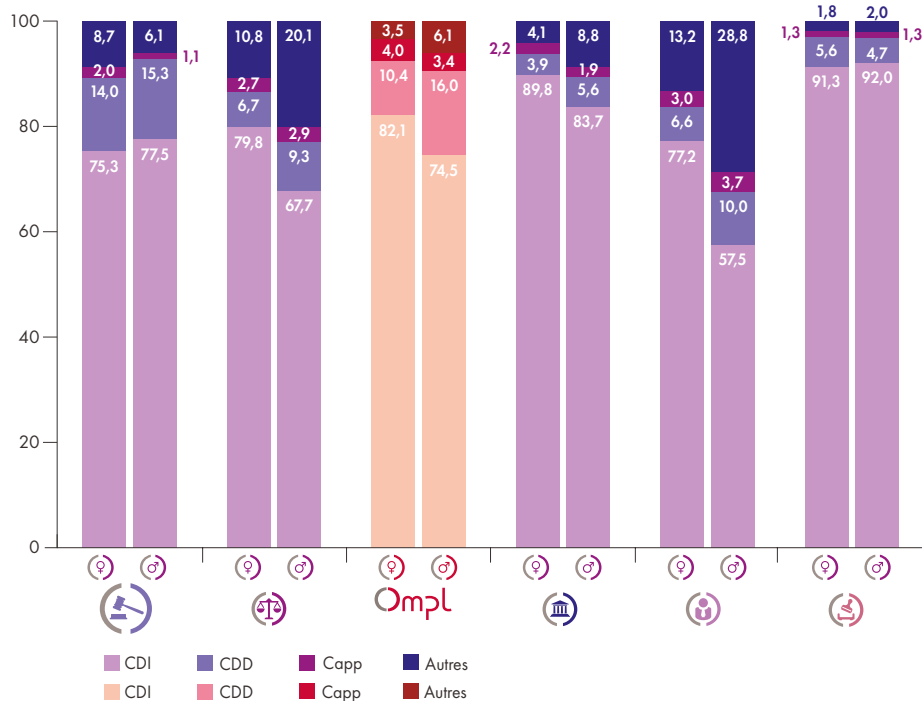
Sources : Insee, DADS/DSN, 2013-2021, estimations.



CONTRATS « AUTRES » PLUS FRÉQUENTS POUR LES FEMMES

- Au niveau de la branche, relativement à la répartition des types de contrats observée, la part des contrats « autres » est un peu plus importante pour les femmes. Elle atteint 8,7 % contre 6,1 % pour les hommes, soit un différentiel de + 2,6 points pour les femmes.
 - Au niveau du secteur, la fréquence des contrats « autres » est légèrement plus marquée pour l'ensemble des femmes. Elles sont 10,8 % à travailler dans le cadre de ce type de contrat.
- Le différentiel entre les genres est beaucoup plus important que celui de la branche : la proportion est inférieure de - 9,3 points chez les femmes.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



MOINS DE SALARIÉS EN CDI

• Par rapport à 2016, la part de salariés en CDI, au sein de la branche, tend à reculer chez les femmes comme chez les hommes (– 9,6 et – 5,9 points respectivement). Le sens de ces évolutions est similaire à celui du secteur où des variations de – 3,2 et – 3 points sont observées.

• Le taux de CDD de la branche s'accroît chez les femmes (+ 3,8 points) comme chez les hommes (+ 2,3 points), à l'image de ce qui est constaté pour le secteur (+ 0,3 et + 0,2 point respectivement).



CDD PLUS FRÉQUENT POUR LES JEUNES

• Dans la branche, les salariés de moins de 35 ans travaillent trois fois plus souvent dans le cadre d'un CDD que leurs homologues de la tranche d'âge intermédiaire (22,8 % contre 7,9 %).

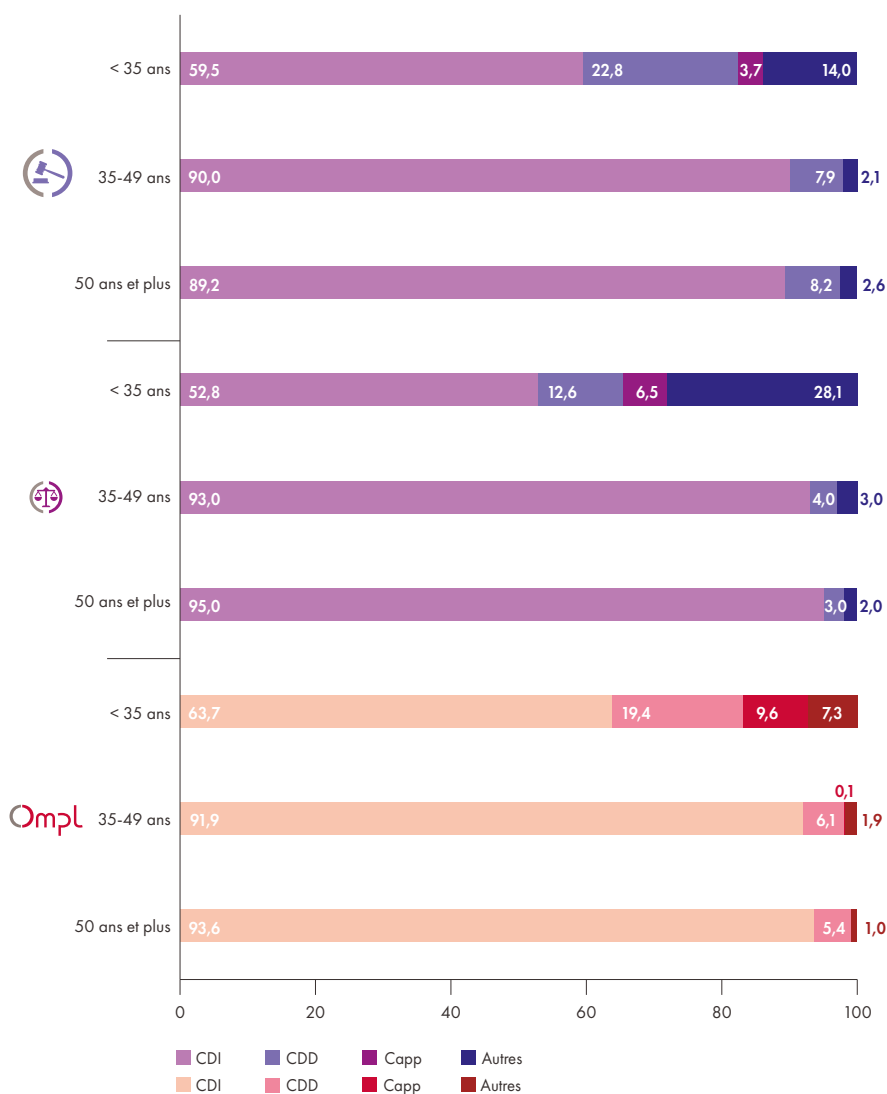
• Au niveau du secteur, le différentiel entre ces classes d'âge est significativement moins marqué : 12,6 % des salariés de moins de 35 ans sont embauchés en CDD contre 4 % pour ceux de la tranche d'âge intermédiaire.

Évolution de la répartition des salariés par type de contrat de travail et genre (2016-2021, en points)

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

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

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



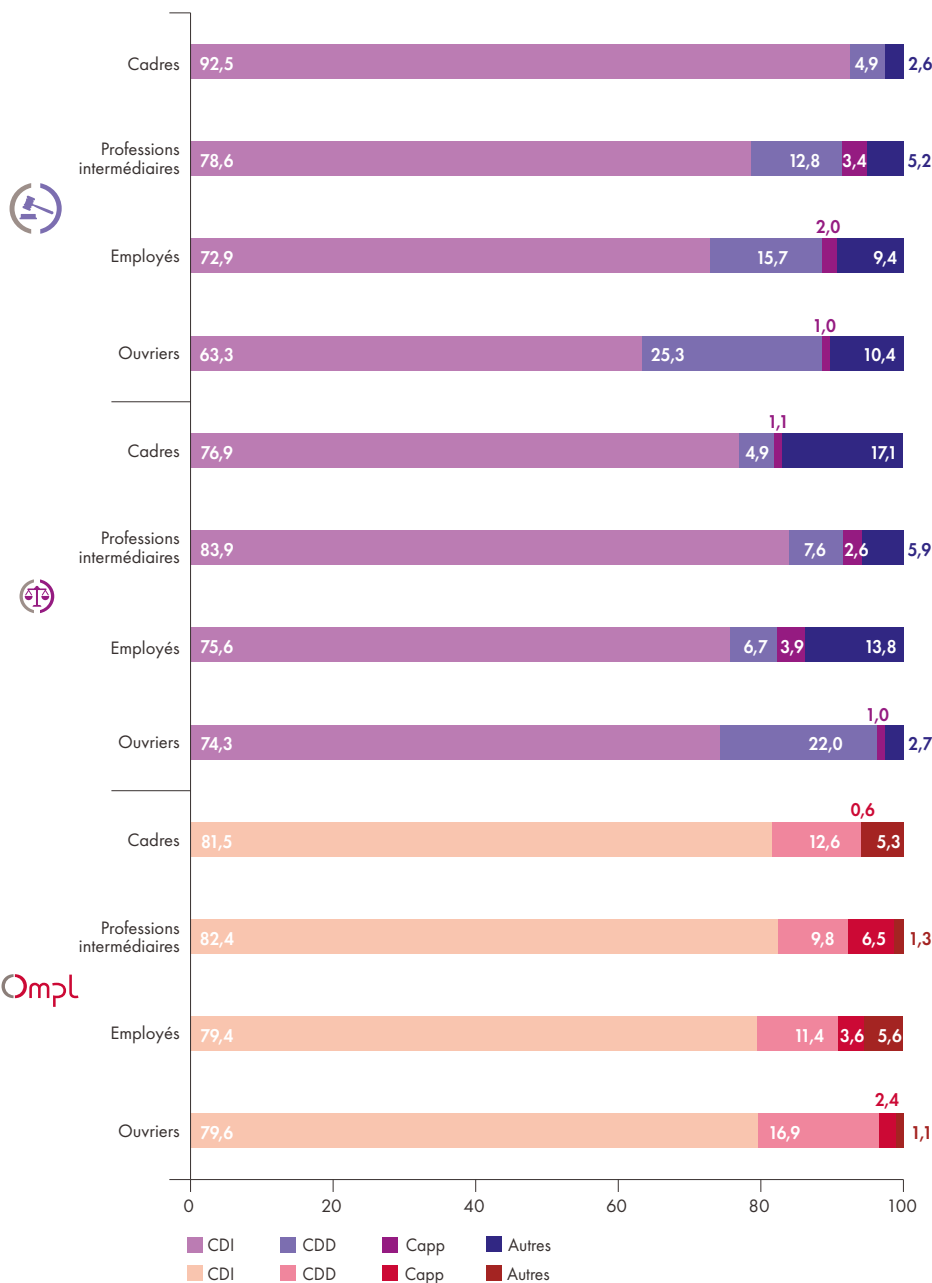
Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES SELON LA CATÉGORIE SOCIALE

- Au niveau de la branche, le recrutement en CDD est principalement mobilisé pour les ouvriers (25,3 %). Pour les autres catégories sociales, il est beaucoup moins privilégié, notamment pour les cadres (4,9 %) et les professions intermédiaires (12,8 %), plus souvent en CDI (92,5 % et 78,6 % respectivement).
- De même, au sein du secteur, les ouvriers présentent la part la plus importante de CDD (22 %). Les salariés travaillant le plus souvent en CDI font partie, à la différence de la branche, des professions intermédiaires (83,9 %). En retour, les ouvriers sont moins fréquemment recrutés en CDI (74,3 %).

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



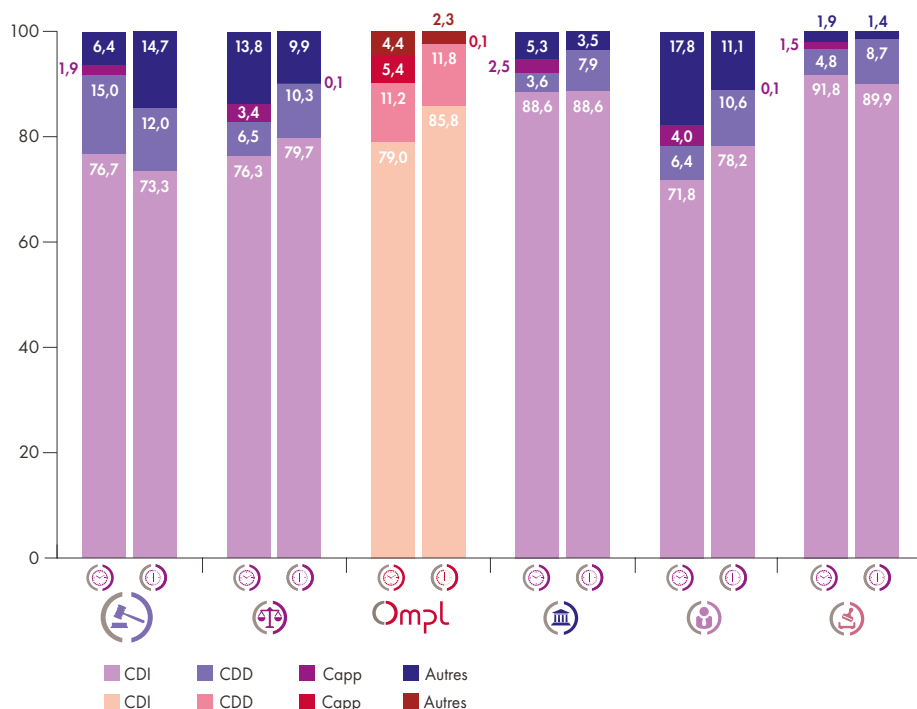
Source : Insee, DSN, 2021.



TEMPS COMPLETS PLUS SOUVENT EN CDI

- Dans la branche, la fréquence des CDI est relativement plus importante pour les salariés travaillant à temps complet. Ils sont 76,7 % à bénéficier de ce type de contrat, contre 73,3 % des salariés travaillant à temps partiel, soit un écart de 3,4 points.
- Au niveau du secteur, la fréquence des CDI est légèrement moins marquée pour les salariés travaillant à temps complet. Elle atteint 76,3 % contre 79,7 % pour ceux à temps partiel. Le différentiel entre les deux proportions (3,4 points) est identique à celui de la branche.

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



Source : Insee, DSN, 2021.



DIFFÉRENCES RÉGIONALES MARQUÉES

- En 2021, la part de CDD au sein de la branche varie nettement d'une région à l'autre. Elle est maximale pour la Bourgogne-Franche-Comté (31,7 %) et atteint un minimum pour le Centre-Val de Loire (9,4 %).
- Par rapport à 2016, les variations les plus importantes de la proportion de salariés de la branche travaillant dans le cadre d'un CDD sont observées pour :
- la Bourgogne-Franche-Comté, avec une très forte progression de + 19,8 points;
 - l'Auvergne-Rhône-Alpes, caractérisée par une augmentation très marquée de + 16,9 points.

Taux de CDD par région (%)

Régions	2016	2021	2016	2021	2016	2021
Auvergne-Rhône-Alpes	9,5	26,4	6,3	7,1	9,8	11,1
Bourgogne-Franche-Comté	11,9	31,7	6,1	9,7	8,5	11,0
Bretagne	11,7	12,2	5,7	6,1	11,1	13,2
Centre-Val de Loire	8,5	9,4	6,5	5,6	5,7	9,9
Corse	ND	ND	ND	8,5	5,3	13,7
DOM regroupés	ND	ND	2,4	6,3	10,1	13,4
Grand Est	22,1	14,3	5,7	6,3	8,6	10,6
Hauts-de-France	11,4	12,2	6,2	7,7	8,9	10,9
Île-de-France	11,1	11,7	7,7	7,5	10,1	11,1
Normandie	17,8	16,7	6,7	7,6	9,6	10,7
Nouvelle-Aquitaine	8,3	12,0	7,4	7,0	10,0	11,4
Occitanie	ND	11,5	5,9	7,8	10,4	11,6
Pays de la Loire	ND	14,0	5,8	7,6	10,7	13,5
Provence-Alpes-Côte d'Azur	ND	9,9	5,7	5,9	9,0	11,1
Ensemble	11,4	14,6	7,0	7,3	9,8	11,3

Sources : Insee, DADS/DSN, 2016-2021.

ND : non déterminé pour cause de secret statistique.