

SECTEUR | Cadre de vie-technique

ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Portrait statistique

Sommaire

03	Étude initiée par la CPNEFP des entreprises d'architecture
03	Finalités
03	Méthodologie
05	Principaux enseignements et chiffres clés
06	Entreprises d'architecture et leurs salariés
06	9 500 entreprises employant plus de 36 000 salariés
07	Une branche en évolution
09	Près de la moitié de l'effectif salarié concentrée sur trois régions
10	Prédominance de l'exercice libéral
10	Chiffre d'affaires en progression mais autres indicateurs en baisse
11	Stabilité dans la répartition des marchés
12	Profil des salariés des entreprises d'architecture
12	Majorité de femmes
14	Poids des différentes catégories sociales variable selon les régions
15	Pyramides des âges différentes en fonction de la catégorie sociale
17	Majorité de CDI mais CDD en plus grand nombre chez les jeunes
19	Quatre fois plus de femmes à temps partiel que d'hommes
20	Majorité de salariés avec un niveau de formation initial élevé
21	Rémunération et ses déterminants
23	Approche du chômage dans la branche
27	Emploi et trajectoires professionnelles des salariés
28	Pratiques de formation
28	Majorité d'entreprises formatrices et de salariés formés
29	Près de 7 000 salariés formés en 2011
31	Majorité de formations spécifiques à l'architecture
35	Annexe
35	Détail des données Unistatis
37	Lexique

Étude réalisée par le cabinet Ithaque pour l'OMPL

Étude initiée par la CPNEFP des entreprises d'architecture

Finalités

Un appui au service de la réflexion prospective

Le portrait statistique de la branche des entreprises d'architecture résulte d'une demande de la CPNEFP (Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle) adressée à l'OMPL (Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales).

Il a pour finalité d'apporter des éléments d'observation et d'analyse qui serviront :

- ▶ à la branche, dans l'élaboration de sa politique emploi formation et en particulier de la GPEC (Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) ;
- ▶ aux entreprises, pour disposer d'un regard extérieur sur l'évolution des entreprises, des emplois et des compétences ;
- ▶ aux salariés, pour mieux appréhender leur évolution et mobilité professionnelles.

Méthodologie

Statistiques

Ce portrait statistique prend appui, en fonction des thèmes abordés, sur différentes sources statistiques.

■ Les établissements et leurs effectifs salariés :

- ▶ données de l'Unédic (Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce) (Unistatis 1993-2010) pour le dénombrement des entreprises et des salariés de la branche et l'évolution de l'emploi sur longue période ;
- ▶ données de l'OPCA PL (Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales) 2011 : nombre de cotisants et effectifs salariés ;
- ▶ données de la DADS (Déclaration annuelle des données sociales) 2010 : effectif salariés ;
- ▶ données issues du fichier Sirene (Système informatique pour le répertoire des entreprises et des établissements) qui dénombre les établissements.

■ Les caractéristiques des salariés :

- ▶ DADS (2010) : informations très détaillées sur le genre, l'âge et le type de contrat de travail ;

- ▶ enquête Emploi : éléments d'informations complémentaires sur l'emploi et le temps partiel. Il s'agit d'une enquête en continue auprès d'un large échantillon d'adultes représentatifs de la population active.

■ Les pratiques de formation :

- ▶ base de données de l'OPCA PL (2009-2011) mobilisée pour toutes les données sur la formation continue et l'alternance (hors apprentissage).

■ La mobilité professionnelle et les mouvements de main d'œuvre :

- ▶ étude du cabinet Geste sur « L'emploi et les trajectoires professionnelles des salariés dans les entreprises d'architecture » (2010) réalisée pour l'OMPL.

Suivant les sources mobilisées, les données concernent soit les entreprises du secteur « entreprises d'architecture » (code NAF 71.11Z (NAF - Nomenclature d'activités française)) soit celles rattachées à « la convention collective nationale des entreprises d'architecture » (IDDC 2332).

Partenaires

Ce travail a été réalisé en coproduction. Les partenaires et copilotes de l'étude sont :

- ▶ l'OMPL ;
- ▶ la CPNEFP des entreprises d'architecture ;
- ▶ le cabinet Ithaque.

L'OMPL est l'initiateur et le financeur de cette étude. Il est l'observatoire prospectif duquel relèvent les entreprises d'architecture. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la

définition de leurs politiques de formation, et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels.

La CPNEFP a assumé la responsabilité du copilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation par la branche, ses entreprises et ses salariés des analyses et préconisations proposées dans le rapport.

Ithaque, cabinet d'études et de conseil, a été désigné pour animer et produire la présente étude selon la méthodologie présentée ci-dessus.

” 70 % d'établissements sans salariés.
50 % des effectifs concentrés en
Île-de-France, PACA et Rhône-Alpes.
37,5 ans, âge moyen des salariés. ”

Principaux enseignements et chiffres clés

- La branche regroupe environ 33 000 établissements dont 9 500 seulement avec des salariés en 2010 (70 % d'établissements sans salariés). L'effectif salarié en 2010 était de 36 500, soit 33 000 en équivalent temps plein. Il a augmenté de façon continue de 1993 à 2007 puis diminué à partir de 2008.
- Près des trois quarts des établissements ont moins de cinq salariés et 94 % moins de 10. Le nombre d'établissements de plus de 10 salariés n'a cessé de croître mais leur effectif salarié s'est globalement réduit depuis la crise de 2008.
- Les emplois sont géographiquement concentrés sur l'Île-de-France, PACA et Rhône-Alpes qui regroupent 50 % des emplois de la branche.
- Le taux de féminisation est relativement élevé comparativement à celui des autres branches du secteur cadre de vie-technique. Il augmente lentement mais régulièrement depuis 2000, notamment dans la catégorie cadres composée majoritairement d'architectes salariés.
- L'âge moyen des salariés est de 37,5 ans avec une population de techniciens et dessinateurs plus jeune.
- La branche connaît un taux de CDD (Contrat à durée déterminée) plus élevé (18 %) que la moyenne des professions libérales (7 % à 8 % en moyenne). Il est supérieur pour les tranches d'âge inférieures à 40 ans et surtout à 30 ans.
- 19 % des salariés sont à temps partiel, les femmes sont plus souvent dans cette situation que les hommes. Mais la grande majorité des emplois à temps partiel est d'une durée supérieure à 4/5^e de temps complet. Pour les trois quarts des salariés concernés, il s'agit d'un temps partiel choisi.
- La rémunération annuelle nette moyenne est de 27 722 € avec un écart de l'ordre de 20 % en faveur des hommes.
- 13,5 % des salariés de la branche ont connu au moins une période de chômage au cours de l'année 2010. Les dessinateurs et les employés administratifs sont plus concernés que la moyenne (16 % à 18 %). Les tranches d'âge jeunes (moins de 40 ans) sont également très présentes dans cette population.
- L'effort de formation de la branche concerne 56 % des salariés (moyenne sur trois ans). 62 % des entreprises ont envoyé au moins un salarié en formation (moyenne sur trois ans). Les entreprises de plus de 10 salariés ont un taux d'accès à la formation supérieur aux plus petites.
- 80 % des actions de formation, menées dans le cadre du plan de formation, concernent des thèmes spécifiques au domaine de l'architecture.

Entreprises d'architecture et leurs salariés

9 500 entreprises et plus de 36 000 salariés

Le CNOA (Conseil national de l'ordre des architectes) recense 29 933 architectes adhérents à l'Ordre. Mais tous les détenteurs du diplôme d'architecte ne sont pas inscrits à l'Ordre.

Selon les deux principales sources (Sirene et Unistatis), le nombre d'entreprises employeuses de main d'œuvre converge. L'OPCA PL comptabilise un nombre d'adhérents un peu plus faible mais cette différence est observable dans toutes les branches¹. Par ailleurs, selon les sources Unistatis, Sirene ou CNOA, 50 % à 70 % des entreprises n'ont pas de salariés. Le dénombrement varie selon le champ pris en compte :

- Le code NAF 71.11Z intègre toutes les entreprises dont l'activité principale est « la conception de projets architecturaux »² :
 - ▶ conception de bâtiments et établissement de plans architecturaux ;
 - ▶ urbanisme et architecture paysagère ;
 - ▶ activités de conseil en matière d'architecture.

Ce code comprend également des entreprises qui ne font pas partie de la branche, notamment les agences d'urbanisme, les CAUE (Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement), les paysagistes... Parmi celles-ci, seuls les CAUE ont une CCN (Convention

collective nationale) spécifique ; ils ne sont donc pas comptabilisés dans la CCN de la branche d'entreprises d'architecture par la DADS.

- L'OPCA PL comptabilise les adhérents répondant à la double condition d'avoir le code APE 71.11Z (APE - Activité principale exercée) et de relever de la CCN.

Le nombre de salariés :

- ▶ la DADS et Unistatis (Unédic), bien que fondées sur des critères différents (code NAF pour Unistatis et champs de la CCN pour la DADS), sont en réalité assez convergentes ;
- ▶ l'OPCA PL a un comptage inférieur mais il est basé sur les ETP (Équivalents temps plein) et non sur les effectifs physiques.

De fortes variations d'une année sur l'autre du nombre d'entreprises sont fréquentes dans les branches où dominant fortement les TPE (Très petites entreprises). En effet, en fonction des variations de l'activité, beaucoup de TPE peuvent avoir un ou deux salariés une année donnée et aucun l'année suivante. Ces variations se répercutent également sur l'effectif annuel des adhérents de l'OPCA PL.

► Sources mobilisées

Source	Année	Méthode de comptage	Champ d'investigation retenu dans le cadre du rapport de branche	Nombre d'établissements ou d'entreprises	Nombre de salariés
DADS	2010	Déclaration obligatoire des entreprises	CCN « entreprises d'architecture »	-	36 564
OPCA PL	2011	Entreprises cotisantes	Code NAF 71.11Z	8 737	33 151 ETP
Sirene	2011	Déclaration des entreprises	Code NAF 71.11Z	32 945 dont 9 494 avec salariés	Données incomplètes
Unistatis	2010	Effectifs au 31.12	Code NAF 71.11Z	9 609	38 641

¹ La différence tient principalement aux TPE qui peuvent ne pas avoir de salariés une année donnée.

² Définition de l'INSEE.

Une branche en évolution

L'Unédic recense 7 124 établissements³ avec salariés en 2010, soit un nombre en augmentation de 1993 à 2008 mais en diminution depuis :

- ▶ les moins de cinq salariés regroupent les trois quarts des établissements ;
- ▶ les plus de 10 salariés représentent 8 % des unités de production mais un tiers des effectifs salariés.

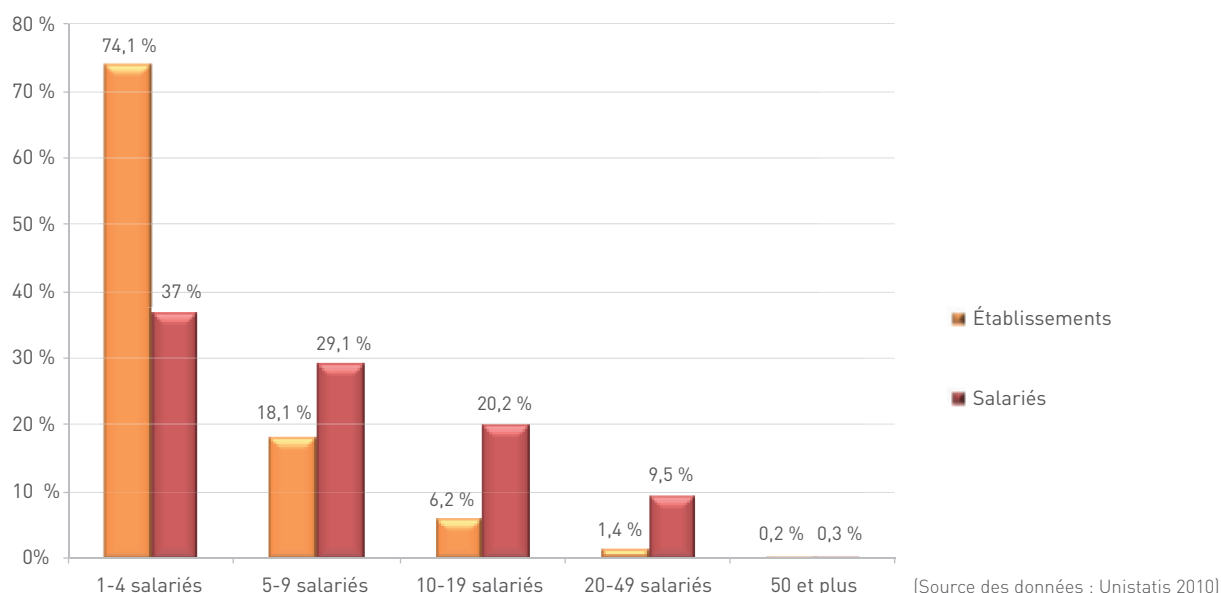
Le secteur est fortement marqué par les entreprises de moins de cinq salariés qui pèsent non seulement en

nombre d'établissements (plus de 70 %) mais également en effectif salarié (37 %).

Au poids des TPE, il faut également ajouter le nombre élevé d'établissements sans salariés :

- ▶ 70 % selon les données du répertoire Sirene en 2010 ;
- ▶ 58 % selon l'enquête IFOP (Institut français d'opinion publique) de l'Ordre des architectes.

▶ Structure du secteur par tranche d'effectif salarié (en %)



La structure de la branche a évolué depuis une vingtaine d'années

Le nombre de TPE (moins de 5 salariés et 5-10 salariés) a augmenté à partir de la fin des années 90 jusqu'en 2008⁴. Le nombre d'établissements de plus de 10 salariés a progressé sur toute la période. Ces évolutions montrent une concentration des entreprises, même si celle-ci est relative.

Toutes tailles d'établissements confondues, l'évolution des effectifs salariés suit la même tendance que celle

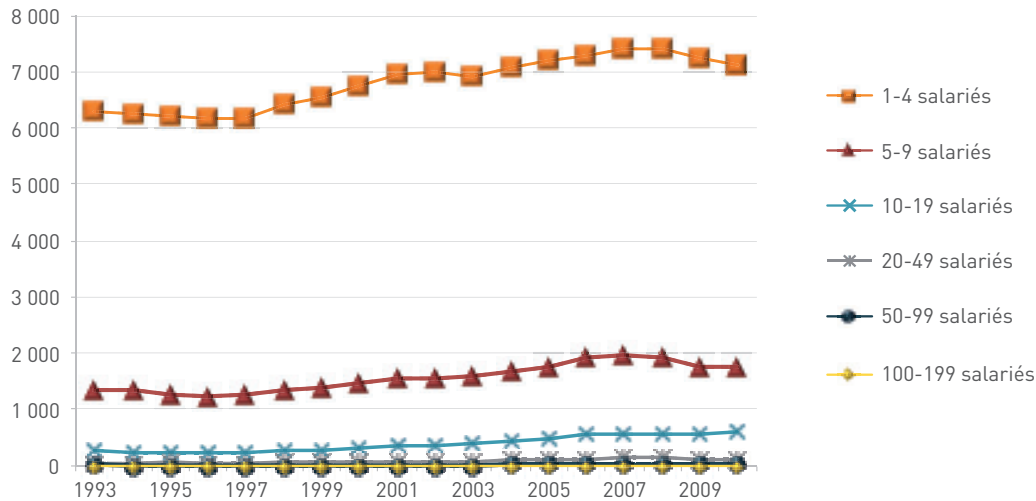
des entreprises : augmentation continue entre 1993 et 2007 puis diminution. A partir de 2008, la baisse des effectifs est plus marquée et concerne l'ensemble des entreprises. La croissance du nombre d'établissements de plus de 10 salariés se poursuit mais leur effectif salarié s'est globalement réduit.

Mesurée en indice (base 100 en 1993), la croissance du nombre de salariés est particulièrement élevée entre 1995 et 2007 (indice 160 atteint en 2007). Elle est suivie d'un retournement de tendance important à partir de 2008 qui se poursuit en 2009 et 2010.

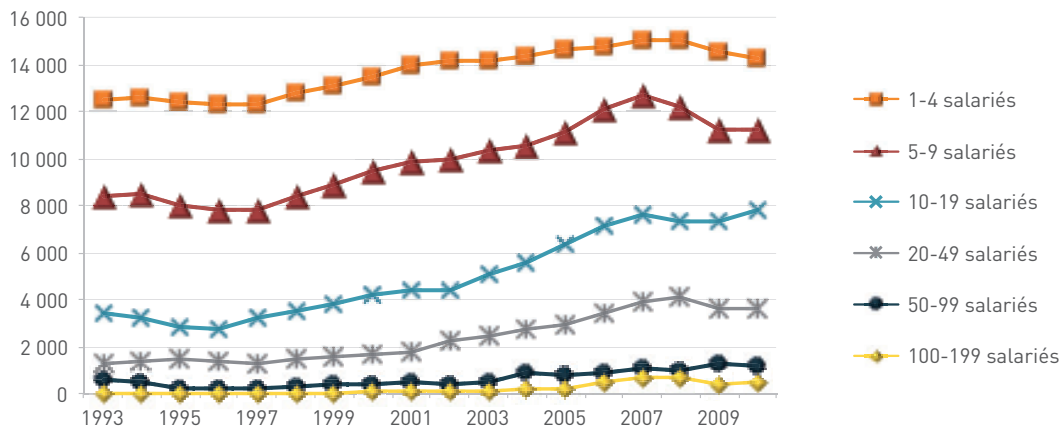
³ L'établissement est une unité de production géographiquement individualisée, mais juridiquement dépendante de l'entreprise. C'est l'unité de base utilisée pour comptabiliser l'emploi. La population des établissements est relativement stable dans le temps car moins affectée par les mouvements de restructuration juridique et financière que celle des entreprises.

⁴ Les données détaillées par tranche d'effectif figurent en annexe.

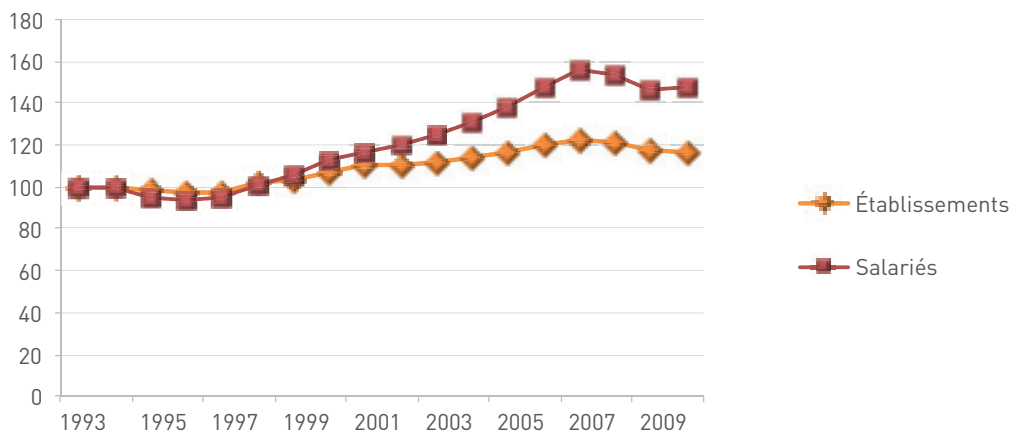
► Évolution du nombre d'établissements par taille



► Évolution du nombre de salariés par tranche d'effectif



► Évolution du nombre d'établissements et de l'effectif salarié en indice – base 100 = 1993



(Source des données : Unistat, 2010)

— Près de la moitié de l'effectif salarié concentrée sur trois régions —

La région Île-de-France concentre près de 30 % des salariés de la branche. Globalement, les trois plus grandes régions (Île-de-France, Rhône-Alpes et PACA) regroupent 45 % des entreprises et près de la moitié des salariés. La concentration est encore plus prononcée dans les statistiques de l'Ordre des architectes où la région parisienne représente 33 % des inscrits, Rhône-

Alpes et PACA 10 % chacune, soit un total de 53 % des inscrits concentrés dans ces trois régions.

Selon l'Ordre national des architectes, en 2011 la densité moyenne d'architectes est de 44 architectes pour 100 000 habitants, avec des différences importantes selon les régions.

► Répartition des établissements et densité des architectes inscrits à l'Ordre par région

Région	Nombre d'établissements	Effectif salarié	Densité d'architectes pour 100 000 habitants
Alsace	329	1 311	50
Aquitaine	581	2 270	42
Auvergne	193	703	38
Basse-Normandie	153	535	18
Bourgogne	160	577	21
Bretagne	576	2 125	30
Centre	256	984	20
Champagne-Ardenne	121	518	20
Corse	62	162	58
Franche-Comté	128	444	23
Haute-Normandie	189	806	25
Île-de-France	2 381	11 334	88
Languedoc-Roussillon	410	1 332	53
Limousin	84	254	25
Lorraine	245	866	24
Midi-Pyrénées	516	1 844	51
Nord - Pas-de-Calais	409	1 853	20
Pays de la Loire	584	2 376	29
Picardie	114	476	15
Poitou-Charentes	221	789	22
PACA	788	2 457	58
Rhône-Alpes	1 109	4 625	46
DOM-TOM	-	-	31
Moyenne	-	-	44
Total	9 609	38 641	-

[Source : Unistatis, 2010 et CNOA]

La région Île-de-France présente la plus forte densité (88 architectes pour 100 000 habitants, soit le double de la moyenne nationale). La région PACA se situe également au-dessus de la moyenne avec 66 architectes pour 100 000 habitants.

Plus de la moitié des régions se positionne bien en dessous de la moyenne nationale (autour de 20 architectes pour 100 000 habitants). Il s'agit généralement de régions à dominante rurale ou à faible activité de construction (Nord-Pas-de-Calais).

Prédominance de l'exercice libéral

L'exercice libéral est adopté par la majorité des entreprises : 58 % des entreprises en 2011 (53 % des entreprises inscrites à l'Ordre).

Les formes sociétaires concernent un tiers des entreprises mais leur poids est croissant au fil des années.

Les SELARL⁵ (Sociétés d'exercice libéral à responsabilité limitée) représentent 5 % des sociétés inscrites à l'Ordre en 2011 (source : CNOA).

► Formes juridiques des établissements

Catégories juridiques – Sirene 2011	Nombre d'établissements	%
15 Profession libérale	19 003	58,5 %
54 Société à responsabilité limitée (SARL)	9 903	30,5 %
19 (Autre) personne physique	1 723	5,3 %
65 Société civile	463	1,4 %
57 Société par actions simplifiée (SAS et SEL)	290	0,9 %
22 Société créée de fait	285	0,9 %
13 Artisan	184	0,6 %
12 Commerçant	168	0,5 %
92 Association loi 1901 ou assimilé	138	0,4 %
55 Société anonyme à conseil d'administration	99	0,3 %
11 Artisan-commerçant	43	0,1 %
62 Groupement d'intérêt économique	42	0,1 %
29 Autre groupement de droit privé non doté de la personnalité morale	36	0,1 %
31 Personne morale de droit étranger immatriculée au RCS	27	0,1 %
23 Société en participation	18	0,1 %
Total	32 473	100 %

[Source : Sirene]

Chiffre d'affaires en progression mais autres indicateurs en baisse

Entre 2009 et 2010, le chiffre d'affaires total des entreprises a légèrement progressé (+3 %) malgré le contexte de crise. Le chiffre d'affaires à l'export a augmenté de 30 % même s'il reste globalement faible (3,8 % du chiffre d'affaires global). En revanche, tous

les autres indicateurs sont orientés à la baisse et notamment la valeur ajoutée et l'EBE⁶ (Excédent brut d'exploitation), signe d'une détérioration de la rentabilité des entreprises de la branche.

⁵ Sociétés d'exercice libéral qui peuvent exister sous forme de SARL, SAS ou en commandite.

⁶ L'EBE est le solde du compte d'exploitation pour les sociétés. Il est égal à la valeur ajoutée, diminuée de la rémunération des salariés, des autres impôts sur la production et augmentée des subventions d'exploitation.

► Principaux indicateurs d'activité de la branche

Montant en millions d'euros pour le code 71.11Z	2009	2010	Évolution
Chiffre d'affaires hors taxes dans l'UE	7 109,4 k€	7 320,3 k€	3 %
Chiffre d'affaires à l'exportation	216,7 k€	281,8 k€	30 %
Valeur ajoutée	4 559,8 k€	4 135,1 k€	-9 %
Frais de personnel	2 731,1 k€	2 623,1 k€	-4 %
Excédent brut d'exploitation (EBE)	1 640,2 k€	1 368,1 k€	-17 %
Capacité d'autofinancement	1 648,7 k€	1 331,6 k€	-19 %
Résultat courant avant impôts	1 570,2 k€	1 288,5 k€	-18 %
Résultat net comptable	1 464,3 k€	1 156,3 k€	-21 %
Investissements corporels bruts hors apports	202,9 k€	113,7 k€	-44 %

(Source : Insee, ESANE 2009, 2010)

Remarque : La base de données ESANE (Insee) (ESANE - Élaboration des statistiques annuelles d'entreprises ; Insee - Institut national de la statistique et des études économiques) porte sur le code NAF 71.11Z qui comprend toutes les entreprises, y compris celles sans salariés et les CAUE qui relèvent du même code NAF.

Stabilité dans la répartition des marchés

La comparaison entre les deux années montre une assez grande stabilité dans la répartition du chiffre d'affaires par client : le marché des entreprises reste prépondérant en volume avec 42 % du chiffre d'affaires de la branche. Les marchés publics et les marchés

des particuliers représentent chacun environ 30 % de l'activité. En valeur absolue, la part de l'administration est en légère régression alors que celles des particuliers et des entreprises augmentent faiblement.

► Répartition des effectifs par secteur d'activité et branche professionnelle

Montant en milliers d'€	2009		2010	
	Montant	%	Montant	%
Entreprises	2 952	42 %	3 046	42 %
Administrations	2 097	30 %	2 055	28 %
Particuliers	2060	29 %	2 219	30 %
Total	7 109	100 %	7 320	100 %

(Source : Insee, ESANE 2009, 2010)

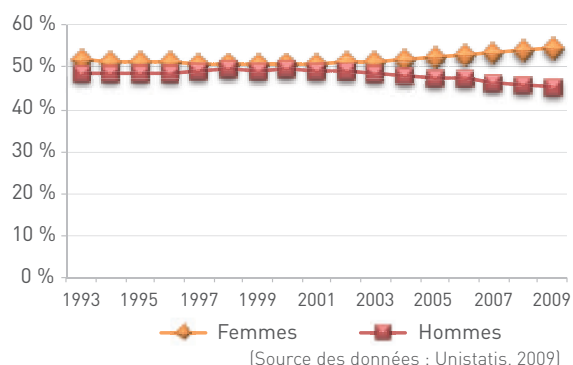
Profil des salariés des entreprises d'architecture

Majorité de femmes

En 2010, 55 % des salariés sont des femmes. Le taux de femmes a évolué lentement au cours des quinze années passées mais ces dernières années il a enregistré une progression plus sensible. La branche des entreprises d'architecture se caractérise par un taux de féminisation plus important que celui des trois autres branches du cadre de vie-technique (50 %).

L'analyse plus détaillée montre que les hommes et les femmes n'occupent cependant pas les mêmes emplois.

► Répartition des salariés par genre

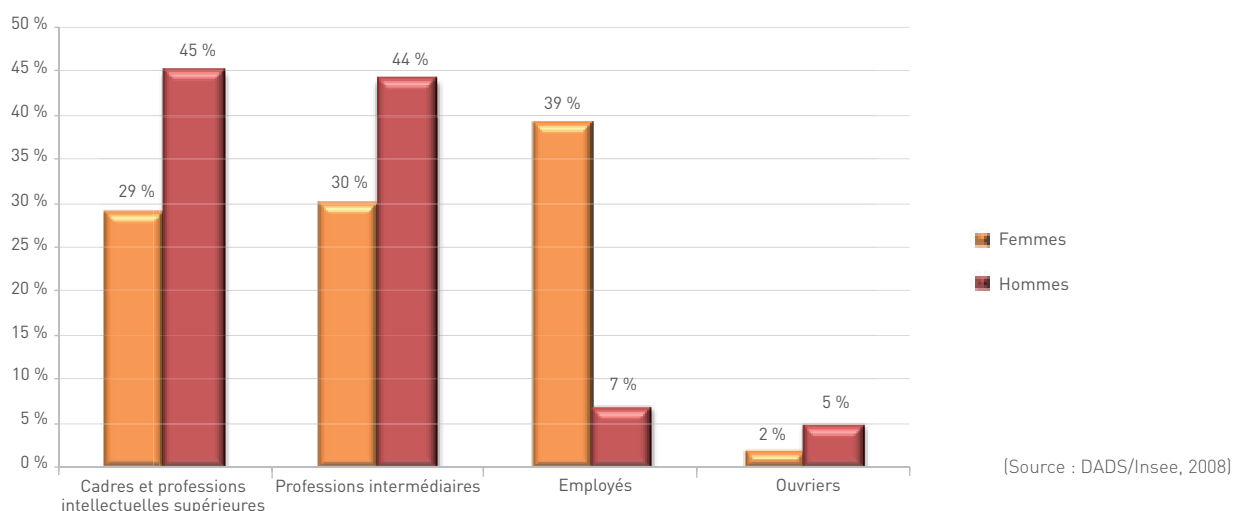


► Répartition des effectifs par catégorie sociale

Genre	Cadres et professions intellectuelles supérieures		Employés		Ouvriers		Professions intermédiaires		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Femmes	5 820	29 %	7 752	39 %	396	2 %	5 856	30 %	19 824	100 %
Hommes	7 464	45 %	1 212	7 %	768	5 %	7 296	44 %	16 740	100 %
Total	13 284	36 %	8 964	25 %	1 164	3 %	13 152	36 %	36 564	100 %

[Source : DADS 2010]

► Répartition des salariés par catégorie sociale et genre



Clé de lecture : 29 % des femmes sont cadres et 30 % font partie des professions intermédiaires.

La branche se caractérise par un taux d'encadrement élevé : 36 % des salariés sont classés dans la catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures. Ce taux est le plus élevé des professions libérales du champ de l'OMPL, bien qu'il ne prenne pas en compte les architectes libéraux eux-mêmes qui occupent, par définition, des fonctions d'encadrement.

Malgré un taux de femmes cadres inférieur à celui des hommes cadres, la branche se singularise par une progression importante du taux d'encadrement féminin, 29 % en 2010 contre 19 % en 2007⁷, ce qui en

fait la branche du secteur cadre de vie-technique ayant la plus forte parité sur ce critère.

La proportion de professions intermédiaires est également élevée (38 % des effectifs). Cette catégorie est plutôt masculine. Contrairement à la catégorie cadres, son taux de féminisation reste stable entre 2007 et 2010 (38 % - 39 %).

La catégorie employés (23 % des effectifs) est très majoritairement féminine : 86 % de femmes et 14 % d'hommes.

⁷ 2007 est la première année pour laquelle la DADS est accessible par branche, ce qui permet une comparaison à terme égal avec 2010.

► Principales professions et métiers par catégorie sociale

Catégories sociales et emplois	Femmes	Hommes	Total
Cadres et professions intellectuelles supérieures	5 820	7 464	13 284
Architectes salariés	3 876	4 500	8 376
Ingénieurs et cadres d'étude du bâtiment et des TP	480	1 128	1 608
Chefs d'entreprise et assimilés, salariés de leur entreprise	132	588	720
Autres cadres administratifs ou techniques	1 332	1 248	2 580
Professions intermédiaires	5 856	7 296	13 152
Dessinateurs en bâtiment, travaux publics	4 896	5 784	10 680
Autres techniciens et agents de maîtrise	960	1 512	2 472
Employés	7 752	1 212	8 964
Secrétaires	5 040	156	5 196
Divers autres employés administratifs et accueil	2 712	1 056	3 768
Ouvriers	396	768	1 164
Total	19 824	16 740	36 564

La catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures est composée majoritairement d'architectes salariés : 8 376 en 2010, soit les deux tiers des effectifs de la catégorie. La DADS ne donne pas d'indication sur les architectes libéraux⁸, en revanche l'enquête Emploi de l'Insee, basée sur une répartition de la population active par profession, dénombre 29 800 architectes libéraux en 2010 dans le secteur.

La catégorie professions intermédiaires intègre principalement des dessinateurs (81 %) et secondairement

d'autres techniciens et personnel des services administratifs.

La catégorie employés est presque exclusivement composée de secrétaires et personnel des services administratifs.

Les ouvriers sont essentiellement du personnel de ménage et d'entretien.

Poids des différentes catégories sociales variable selon les régions

► Structure des emplois selon les régions

Régions	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
Île-de-France	49 %	31 %	18 %	3 %	100 %
Autres régions	31 %	38 %	27 %	3 %	100 %
Moyenne nationale	36 %	36 %	25 %	3 %	100 %

[Source : DADS 2010]

Remarque : Les effectifs régionaux de l'échantillon au 1/12^e sont trop faibles pour être détaillés pour chaque région.

⁸ Sauf pour ceux qui auraient opté pour le statut de salarié de leur propre entreprise et qui sont inclus dans ce cas dans la catégorie architectes salariés.

- L'Île-de-France (30 % des effectifs de la branche) présente des différences importantes dans la structure des emplois : la proportion de cadres y est supérieure de 13 points à la moyenne nationale. Inversement la proportion de professions intermédiaires et d'employés y est inférieure.
- Dans les autres régions, le taux de cadres est au contraire inférieur à la moyenne nationale.

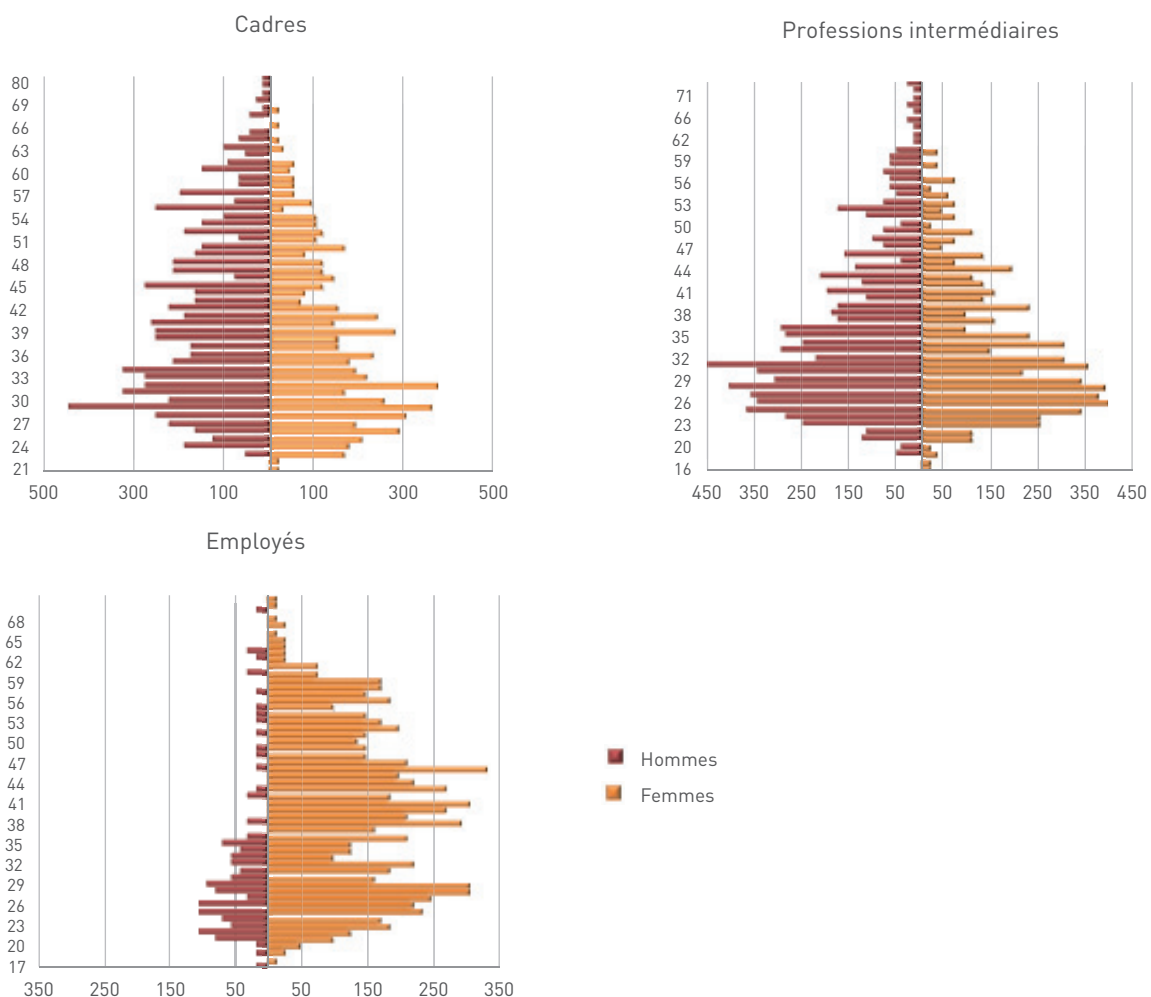
Cette différence de répartition des salariés par catégorie sociale reflète des types d'entreprises et d'activités différentes. En particulier, dans les plus petites entreprises – plus nombreuses en province qu'en Île-de-France –, les postes de cadres sont plus souvent occupés par les professions libérales elles-mêmes. Généralement dans ces entreprises, le seul cadre salarié est un architecte. Ceci explique le plus faible taux d'encadrement dans les régions autres que l'Île-de-France.

Pyramides des âges différentes en fonction de la catégorie sociale

L'âge moyen dans la branche est de 37,5 ans. Les professions intermédiaires sont un peu plus jeunes,

34,6 ans en moyenne alors que les autres catégories ont en moyenne 38-39 ans.

► Pyramides des âges par genre et catégorie sociale



► Répartition des salariés par tranche d'âge et catégorie sociale

Tranche d'âge	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Professions intermédiaires	Employés	Ouvriers	Total
< 30ans	23 %	39 %	29 %	35 %	30 %
30-39 ans	34 %	35 %	23 %	26 %	31 %
40-49 ans	23 %	17 %	26 %	16 %	21 %
50 ans et plus	21 %	10 %	22 %	23 %	17 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %	100 %

(Source : DADS 2010)

Les profils des pyramides des âges sont différents selon les catégories sociales :

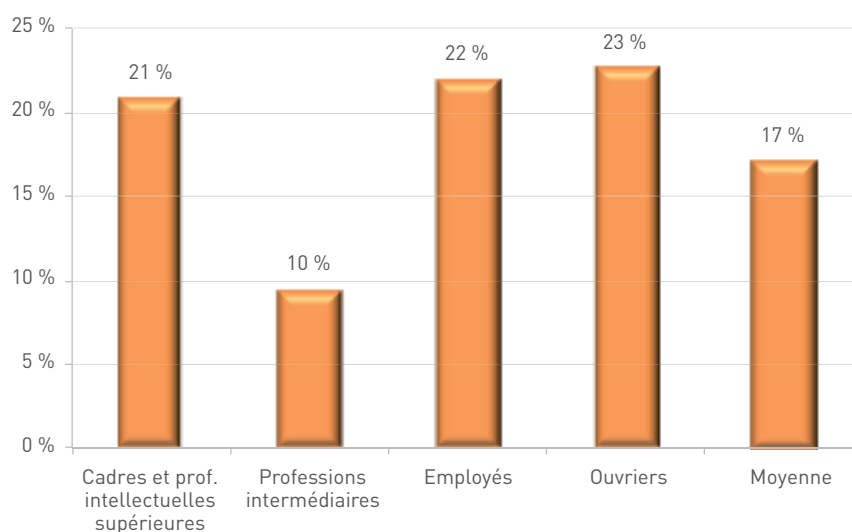
- les employés (87 % de femmes) sont plus âgés que les autres catégories. Leur pyramide présente un creux après 25-30 ans correspondant aux sorties de la branche après quelques années et aux maternités. Les effectifs augmentent à nouveau après 35 ans ;
- les professions intermédiaires ont une pyramide à la fois jeune et symétrique attestant d'une parité des effectifs et de profils d'âges similaires pour les hommes et les femmes. Une chute importante des effectifs après 35 ans est visible ;

- les cadres et professions intellectuelles supérieures se situent principalement dans les tranches 30-40 ans. La pyramide des femmes (46 % des effectifs) présente plus de classes creuses que celle des hommes.

Le creux observé dans toutes les pyramides à partir de 30-35 ans peut avoir plusieurs origines :

- faibles recrutements dans les années correspondant à l'entrée de ces tranches d'âge sur le marché du travail ;
- sorties en cours de carrière se traduisant par des déficits dans les classes autour des âges de sortie (souvent après 35 ans).

► Part des plus de 50 ans par catégorie sociale



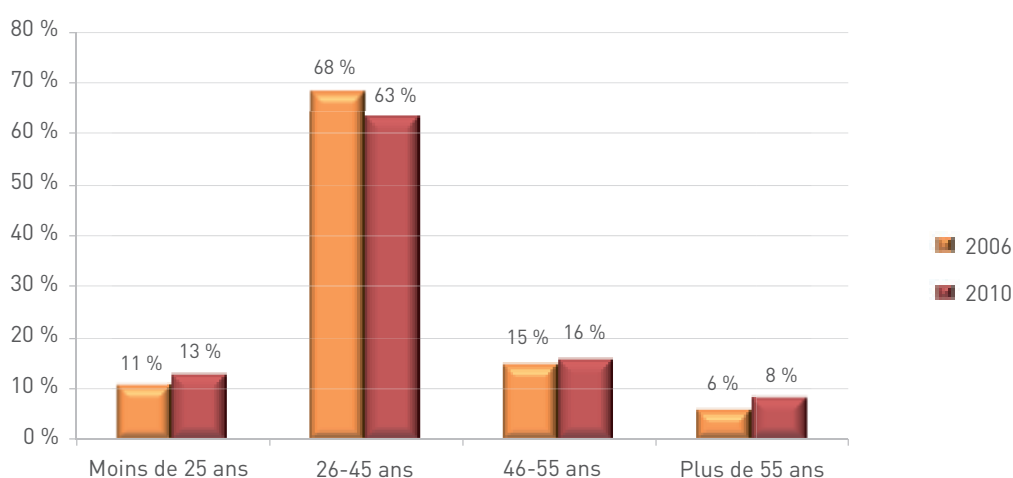
(Source : DADS 2010)

La part des seniors (plus de 50 ans) est relativement faible dans l'ensemble de la branche. Ils représentent 17,8 % des effectifs contre 23 % dans l'ensemble des professions libérales.

La comparaison des deux périodes montre une légère évolution de la pyramide des âges. La proportion de

26-45 ans (tranche intermédiaire la plus nombreuse) est moins importante en 2010 qu'en 2006. En revanche, les deux extrémités de la pyramide se renforcent avec une hausse de la proportion de salariés de moins de 25 ans et de plus de 55 ans (13 % au lieu de 11 % et 8 % au lieu de 6 %).

► Légère évolution de la pyramide des âges depuis 2006



[Source : DADS 2010. IFOP enquête mai 2006]

Majorité de CDI mais CDD en plus grand nombre chez les jeunes

80 % des salariés sont en CDI (Contrat à durée indéterminée) et 18 % en CDD. Le taux de CDD, constant depuis 2008⁹, est le plus élevé des branches adhérentes à l'OMPL (7 % à 8 % en moyenne pour les autres branches). Il confirme l'évolution des modes de recrutement depuis plusieurs années, les entreprises préférant réaliser des embauches à durée déterminée pour tester le salarié. Le CDD à l'embauche est devenu au fil des ans une pratique courante. Ceci est d'autant plus vrai pour les entreprises d'architecture qu'elles ont à gérer des pics d'activité à certaines périodes de l'année pour répondre aux différents appels à concours.

► Répartition des salariés par type de contrat de travail

Type de contrat	Effectif	%
CDI	29 184	80 %
CDD	6 744	18 %
Apprentissage	408	1 %
Contrats aidés	192	1 %
Total	36 528	100 %

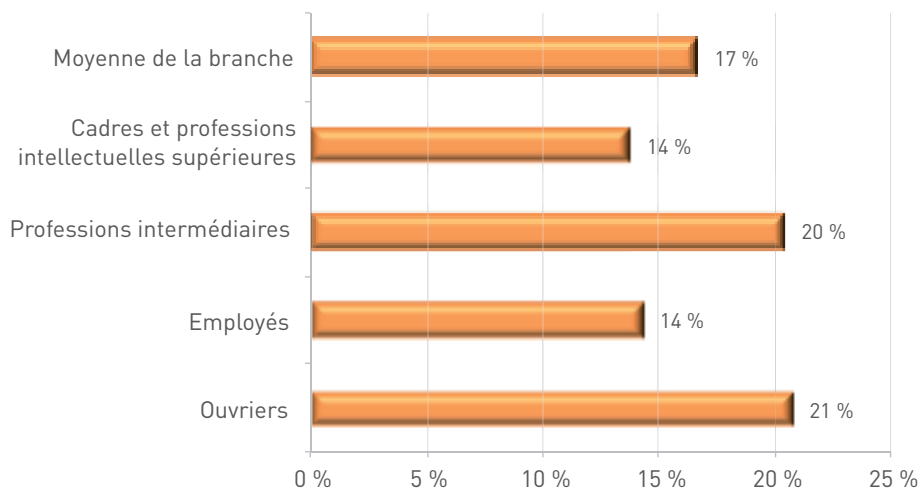
[Source : DADS 2010]

⁹ Première année de comparaison à périmètre égal dans la DADS.

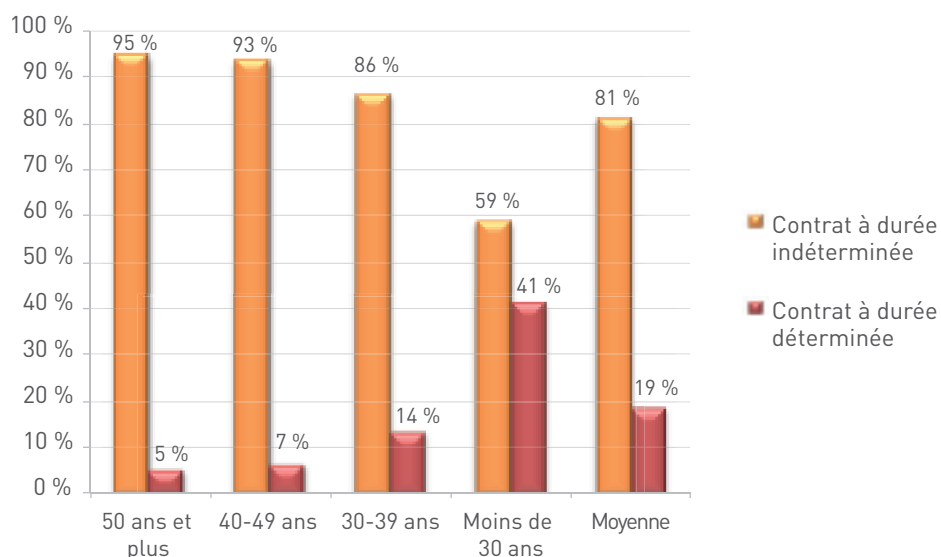
Des différences significatives entre les catégories sociales sur le taux de CDD sont observables. Il est particulièrement élevé dans les professions intermédiaires.

Il est également nettement plus important chez les moins de 30 ans : 41 %, soit 4 ou 5 fois plus élevé que celui des autres tranches d'âge, ce qui correspond généralement au premier emploi de début de carrière.

► Taux de CDD par catégorie sociale



► Taux de CDD par tranches d'âge



[Source : DADS 2010]

Quatre fois plus de femmes à temps partiel que d'hommes

82 % des salariés travaillent à temps plein et 18 % à temps partiel. Le taux de salariées à temps partiel est légèrement plus élevé que celui observé dans les autres branches du cadre de vie-technique (17 %). Les hommes sont beaucoup moins fréquemment à

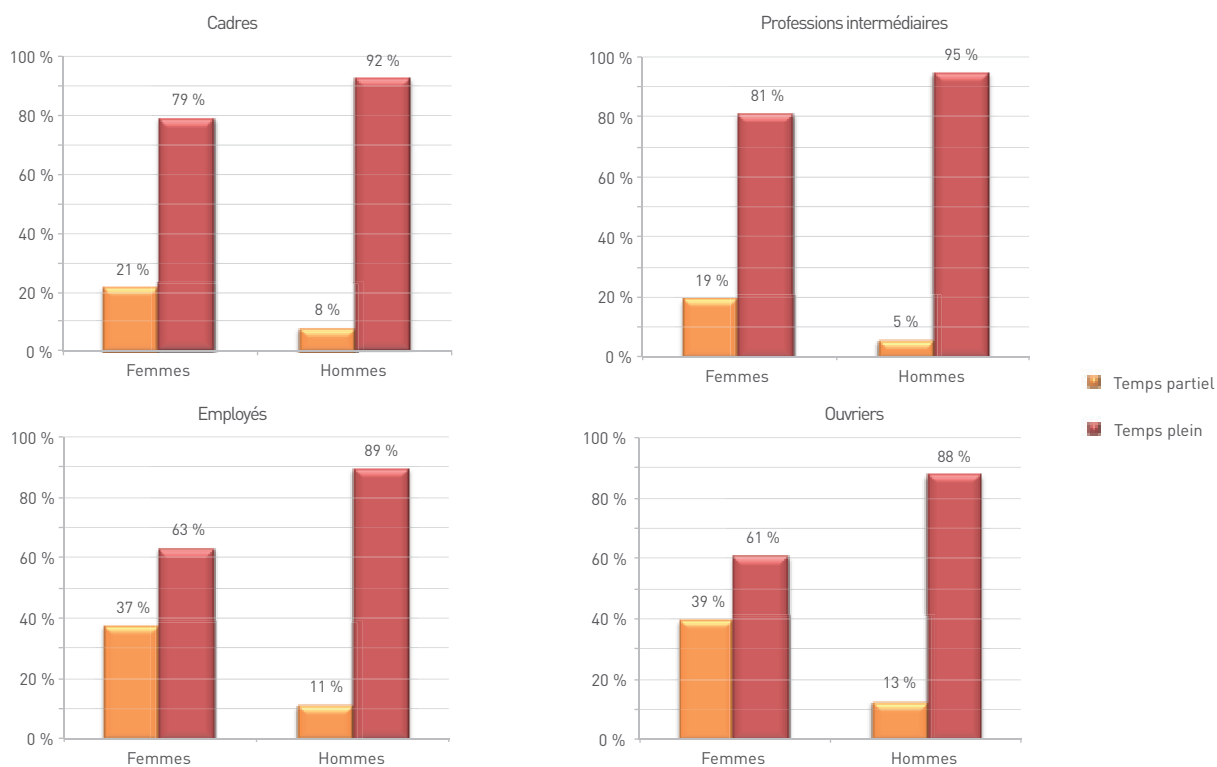
temps partiel que les femmes (8 % contre 28 %, soit 20 points d'écart). Ce différentiel, observé dans toutes les catégories sociales, est amplifié chez les employés et les ouvriers (personnel de ménage essentiellement).

► Temps de travail par genre

	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Temps partiel	5 388	27 %	1 200	7 %	6 588	18 %
Temps plein	14 436	73 %	15 540	93 %	29 976	82 %
Total	19 824	100 %	16 740	100 %	36 564	100 %

(Source : DADS 2010)

► Temps de travail par catégorie sociale et par genre



(Source : DADS 2010)

Le taux de salariés à temps partiel est également différent selon les régions. Il est plus faible en Île-de-France (15 % contre 19 % en moyenne nationale) et plus élevé en PACA. Les autres régions se situent dans la moyenne.

Temps partiel plutôt choisi que subi

L'enquête Emploi¹⁰ permet d'apprécier, pour chaque salarié interrogé, les raisons du temps partiel. Pour la branche des entreprises d'architecture (code NAF 71.11Z), les résultats indiquent clairement que le temps partiel est majoritairement choisi.

► Raison principale du choix d'un travail à temps partiel

Pour s'occuper de son ou de ses enfants, ou d'un autre membre de sa famille	61 %
Pour disposer de temps libre ou faire des travaux domestiques	16 %
N'a pas trouvé d'emploi à temps plein	7 %
Pour exercer une autre activité professionnelle, ou suivre des études ou une formation	6 %
Pour une autre raison	9 %
Total	100 %

(Source : Enquête Emploi 2010)

Au regard des réponses données par les salariés interrogés, il ressort que la majorité d'entre eux a fait le choix de travailler à temps partiel :

- plus de 60 % des salariés déclarent travailler à temps partiel « pour s'occuper de ses enfants ou d'un autre membre de sa famille » ;
- seuls 7 % affirment « n'avoir pas trouvé d'emploi à temps plein ». Ce taux est faible par rapport à celui observé dans le secteur du cadre de vie-technique (10 %) et a fortiori dans les professions libérales en général (16 %)¹¹.

► Durée des temps partiels

Moins d'un mi-temps	11 %
Mi-temps (50 %)	18 %
Entre 50 et 80 %	4 %
80 % (soit 4/5 ^e de temps)	49 %
Plus de 80 %	17 %
Total	100 %

(Source : Enquête Emploi 2010)

- 66 % des salariés à temps partiel travaillent à plus de 4/5^e de temps plein. C'est un taux élevé mais inférieur à celui observé dans les autres branches du cadre de vie-technique (80 % en moyenne).
- 29 % travaillent moins d'un mi-temps.

Majorité de salariés avec un niveau de formation initial élevé

L'enquête Emploi apporte des éléments d'information sur le niveau de formation initiale et professionnelle des différentes catégories de salariés¹².

Le niveau d'étude des salariés de la branche est globalement élevé puisque 60 % d'entre eux – toutes catégories sociales confondues – ont un niveau II ou plus. Parmi eux, 50 % ont un niveau I (soit Bac +5).

Au total, près de 85 % des salariés déclarent un niveau III de formation ou plus. Ce taux fait de la branche une des plus diplômées des professions libérales. Ceci s'explique notamment par la part importante d'architectes salariés diplômés dans les entreprises.

La situation est évidemment variable selon les catégories :

- les cadres et professions intellectuelles supérieures sont les plus diplômés (71 % d'entre eux ont un diplôme de niveau I) ;
- les professions intermédiaires (y compris les dessinateurs, projecteurs, techniciens...) ont majoritairement au moins un diplôme de niveau III. Un tiers d'entre eux possède un diplôme de niveau I, ce qui est élevé comparativement à la moyenne des professions libérales (10 % en

¹⁰ Enquête Emploi 2010 – Insee. L'enquête a été traitée pour le code 71.11Z sur les variables liées au temps partiel.

¹¹ Source : Étude sur le temps partiel dans les professions libérales - note d'étape - OMPL 2012.

¹² Enquête Emploi 2010 – Insee. Cf. supra.

¹³ Les professions libérales en général comptent 28 % de salariés de niveau I et 6 % de niveau II.

2010), 30 % ont un niveau DUT (Diplôme universitaire de technologie) ou BTS (Brevet de technicien supérieur), et 10 % un niveau Licence ;

► les employés sont moins diplômés : 30 % ont un niveau Terminale, CAP (Certificat d'aptitude professionnelle) ou BEP (Brevet d'études professionnelles) et 23 % un niveau DUT ou BTS.

► Un niveau de formation initial élevé

Niveau d'étude le plus élevé	Cadres et professions intellectuelles supérieures	Employés	Professions intermédiaires	Total
Troisième seule, CAP-BEP avant l'année terminale		8 %		1 %
Seconde ou première		7 %		1 %
Terminale bac pro	3 %	7 %	11 %	6 %
Terminale CAP, BEP	1 %	30 %	10 %	8 %
Terminale générale	10 %			6 %
Terminale technologique		5 %	4 %	2 %
DEUG (Diplôme d'études universitaires générales)	1 %			1 %
DUT, BTS	4 %	23 %	29 %	15 %
Licence (L3), Maîtrise (M1)	9 %	14 %	10 %	10 %
Master, DEA, DESS, Doctorat, Grande école	71 %	5 %	35 %	50 %
Total	100 %	100 %	100 %	100 %

[Source : Enquête Emploi 2010]

Rémunération et ses déterminants

Rémunérations différentes selon le genre et la taille de l'entreprise

La rémunération est entendue dans la DADS « salariés » comme la rémunération annuelle nette de toutes cotisations sociales obligatoires, de CSG (Contribution sociale généralisée) et de CRDS (Contribution pour le remboursement de la dette sociale) incluant également toutes les indemnités nettes. L'analyse porte exclusivement sur la rémunération des salariés à temps plein afin de rester sur des données comparables entre elles.

La moyenne annuelle ainsi calculée pour l'ensemble de la branche est très proche de celle mesurée par l'enquête IFOP (Institut français d'opinion publique) de l'Ordre des architectes qui indiquait pour 2010 un salaire moyen mensuel net de 2 303 € (contre 2 363 € calculée par la DADS pour 2010)¹⁴.

Le différentiel de rémunération entre les hommes et les femmes est en moyenne de 19 % mais il doit être affiné par catégorie sociale et par tranche d'âge :

- l'écart entre les hommes et les femmes est, en moyenne, plus élevé chez les cadres et les employés que chez les professions intermédiaires (à la fois les plus jeunes et les plus nombreuses) ;
- mais les rémunérations sont également assez sensibles à l'âge :
 - l'écart, plutôt faible en début de carrière, a tendance à s'accroître au fil des âges, et ce, pour toutes les catégories ;
 - seuls les cadres connaissent une évolution différente et moins régulière (fort écart sur la tranche 30-50 ans, puis faible après 50 ans).

Les écarts de rémunérations sont en moyenne très comparables à ceux observés dans le secteur du cadre de vie-technique en général.

¹⁴ Soit 28 363 € de salaire annuel net. Attention, la DADS inclut cependant toutes les primes et heures supplémentaires.

► Rémunérations annuelles nettes moyennes par genre, âge et catégorie sociale

Catégories sociales et tranche d'âge	Femmes	Hommes	Moyenne	Indice Femmes/ Hommes
Cadres et professions intellectuelles supérieures	32 273 €	37 946 €	35 901 €	80
Moins de 30 ans	25 039 €	25 917 €	25 529 €	96,6
30-39 ans	29 051 €	33 837 €	31 970 €	85,9
40 -49 ans	35 127 €	40 925 €	38 912 €	85,8
50 ans et plus	41 574 €	45 630 €	44 482 €	91,1
Professions intermédiaires	23 461 €	24 879 €	24 350 €	94,3
Moins de 30 ans	19 980 €	19 958 €	19 967 €	100,1
30-39 ans	25 229 €	25 470 €	25 388 €	99,1
40-49 ans	24 495 €	28 113 €	26 567 €	87,1
50 ans et plus	26 734 €	28 260 €	27 885 €	94,6
Employés	20 675 €	23 010 €	21 007 €	89,9
Moins de 30 ans	17 687 €	20 095 €	18 261 €	88,0
30-39 ans	20 521 €	24 026 €	21 245 €	85,4
40-49 ans	21 461 €	27 500 €	21 736 €	78
50 ans et plus	22 722 €	27 800 €	23 056 €	81,7
Ouvriers	18 295 €	22 924 €	21 840 €	79,8
Moyenne	25 177 €	31 094 €	28 363 €	81

(Source : DADS 2010 - Traitement Ithaque)

Les entreprises de plus de 10 salariés, qui emploient un tiers de salariés, présentent un différentiel positif de rémunération de l'ordre de 22 points (indice =121,7). Il est moins élevé pour la catégorie cadres

(indice = 112,3) que pour celle des professions intermédiaires (indice = 114). Ainsi, quelle que soit la catégorie sociale, les salaires sont, en moyenne, plus élevés dans les entreprises de plus de 10 salariés.

► Rémunérations annuelles nettes moyennes par taille d'entreprise et catégorie sociale

Catégories sociales	Moins de 10 salariés	Plus de 10 salariés	Moyenne	Indice Moins de 10 salariés / Plus de 10 salariés
Cadres	34 155 €	38 354 €	35 901 €	112,3
Professions intermédiaires	23 397 €	26 829 €	24 350 €	114,7
Employés	20 310 €	23 167 €	21 007 €	114,1
Ouvriers	21 008 €	23 804 €	21 840 €	113,3
Moyenne	26 479 €	32 213 €	28 363 €	121,7

(Source : DADS 2010 - Traitement Ithaque)

Approche du chômage dans la branche

Alternance chômage et emploi pour une partie des salariés

La DADS permet de repérer les salariés d'une branche ayant perçu des indemnités chômage au cours d'une année ainsi que le montant de ces indemnités.

Cette variable peut être utilisée pour repérer les salariés répondant à la double condition :

- ▶ avoir été présents au moins un jour dans l'année dans une entreprise de la branche (condition pour figurer dans la DADS de la branche) ;
- ▶ avoir perçu des indemnités de chômage au cours de cette même année.

De cette manière, tous les salariés n'ayant pas perçu d'indemnité chômage sont considérés comme « non chômeurs » au cours de cette année. Inversement, tous les salariés ayant touché une indemnité sont considérés comme « chômeurs ».

Cette méthodologie permet d'identifier 4 956 salariés ayant perçu au moins une indemnité de chômage pour

l'année 2010, soit 13,5 % de l'effectif salarié total. Ce taux est le plus élevé du secteur « cadre de vie-technique », et de l'ensemble des professions libérales adhérentes à l'OMPL (8,3 %). Le taux ainsi mesuré est qualifié de taux de chômage apparent, pour le distinguer du taux de chômage mesuré par Pôle Emploi.

Le taux élevé de chômage apparent est à rapprocher du taux également élevé de CDD dans la branche. Ces deux taux traduisent un nombre de salariés alternant des périodes d'emploi en CDD et des périodes de chômage plus fréquentes que dans les autres entreprises libérales.

Un recodage par profession détaillée (PCS-ESE) (Professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés d'entreprise) montre cependant des différences significatives entre les salariés en fonction de leur profession.

Toutes les catégories sociales sont concernées par le chômage apparent cependant, les ouvriers et les professions intermédiaires le subissent encore plus.

▶ Chômage apparent par catégorie sociale

Catégories sociales	Salariés ayant connu une période de chômage	Salariés n'ayant pas connu de période de chômage	Effectif total	Taux de chômage apparent
Cadres et professions intellectuelles supérieures	1 512	11 772	13 284	11,4 %
Professions intermédiaires	2 052	11 100	13 152	15,6 %
Employés	1 188	7 776	8 964	13,3 %
Ouvriers	204	960	1 164	17,5 %
Moyenne	-	-	-	13,6 %
Total	4 956	31 608	36 564	-

(Source DADS 2010 - Traitement Ithaque)

► Analyse détaillée par profession

Professions	Effectif ayant connu une période de chômage	Effectif total dans la branche	Taux de chômage apparent
Employés administratifs	216	1 188	18,2 %
Dessinateurs en bâtiment, travaux publics	1 716	10 680	16,1 %
Secrétaires	1 164	7 512	14,1 %
Architectes salariés	1 128	7 248	13,5 %
Autres métiers	1 032	9 516	10,8 %
Moyenne	-	-	13,6 %
Total	4 956	36 564	-

[Source : DADS 2010 - Traitement Ithaque]

Compte tenu des effectifs des différentes professions, le chômage apparent est principalement concentré sur quelques-unes.

Les dessinateurs, qui font partie de la catégorie professions intermédiaires, et plus encore les employés administratifs connaissent un taux de chômage apparent supérieur à celui des architectes salariés classés dans la catégorie cadres et professions intellectuelles supérieures.

Les architectes salariés et les dessinateurs représentent près de 58 % des salariés ayant connu une période de chômage dans la branche.

De l'analyse plus détaillée de la population ayant connu une période de chômage, deux constats émergent :

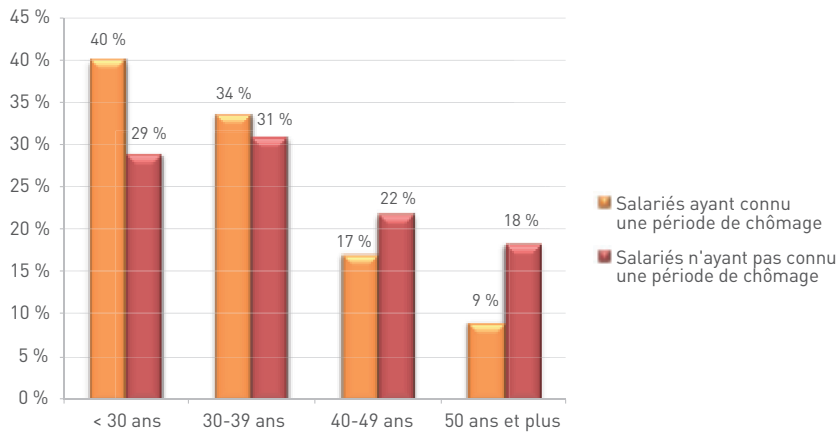
- les femmes architectes sont plus impactées que les hommes architectes par des périodes de chômage ;
- les salariés de moins de 40 ans sont également plus souvent dans une situation de chômage que leurs collègues plus âgés.

► Répartition de la population ayant connu une période de chômage par catégorie sociale

Catégories sociales et professions	%
Cadres et professions intellectuelles supérieures	31 %
Architectes salariés	23 %
Autres professions	8 %
Professions intermédiaires	41 %
Dessinateurs en bâtiment, travaux publics	35 %
Autres professions	6 %
Employés	24 %
Secrétaires	15 %
Autres professions	9 %
Ouvriers	4 %
Manutentionnaires non qualifiés	1 %
Autres professions	3 %
Total	100 %

[Source : DADS 2010 - Traitement Ithaque]

► Comparaison par tranche d'âge du taux de chômage apparent



(Source : DADS 2010 - Traitement Ithaque)

Le chômage selon les données de Pôle Emploi

Dans la nomenclature utilisée par Pôle Emploi, deux codes ROME¹⁵ concernent l'architecture. Seul le premier code est retenu dans le cadre de ce portrait. Cependant, il n'est pas strictement équivalent à la PCS

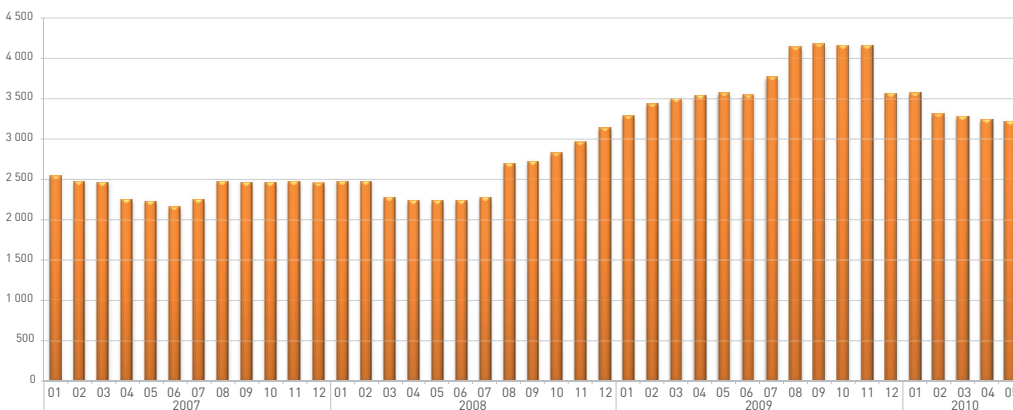
« Architectes salariés » utilisée par l'Insee dans la DADS. Ces données ne sont donc pas tout à fait comparables avec celles issues de la DADS.

Code	Intitulé	Métiers concernés
F1101	Architecture du BTP	Architecte, architecte d'intérieur, architecte urbaniste, architecte paysagiste
F1102	Conception - aménagement d'espaces intérieurs	Architecte d'intérieur, décorateur, designer d'intérieur

Le nombre d'architectes inscrits à Pôle Emploi a fortement augmenté depuis septembre 2008¹⁶ pour s'établir à 4 300 inscrits au dernier trimestre 2010. Il décroît par

la suite mais remonte au cours de l'année 2011 pour s'établir 4 340 DEFM (Demandeurs d'emploi en fin de mois) toutes catégories confondues.

► Évolution du nombre d'architectes inscrits à Pôle Emploi



(Source : le chômage et les architectes - Nicolas Nogue juillet 2010)

¹⁵ Le code ROME est attribué au demandeur d'emploi inscrits à Pôle Emploi. Il n'est pas en rapport avec le secteur d'activité. Un architecte au chômage peut venir de cette branche-ci ou bien d'une autre.

¹⁶ Le mois de septembre est traditionnellement élevé du fait de l'inscription des jeunes diplômés à la rentrée.

La moitié des demandeurs d'emploi inscrits depuis moins de six mois à Pôle Emploi

La proportion de chômeurs de longue durée (plus d'un an) est importante : 31 % des demandeurs d'emploi sont dans cette situation.

Trois quarts des inscrits en décembre 2011 sont classés en catégorie A (demandeurs d'emploi tenus de faire des actes positifs de recherche d'emploi.

17 % sont en catégorie C (demandeurs d'emploi ayant exercé une activité réduite longue de plus de 78 heures au cours du mois).

8 % sont en catégorie B (demandeurs d'emploi ayant exercé une activité réduite longue - moins de 78 heures au cours du mois).

► Répartition des demandeurs d'emploi en fonction de la durée d'inscription

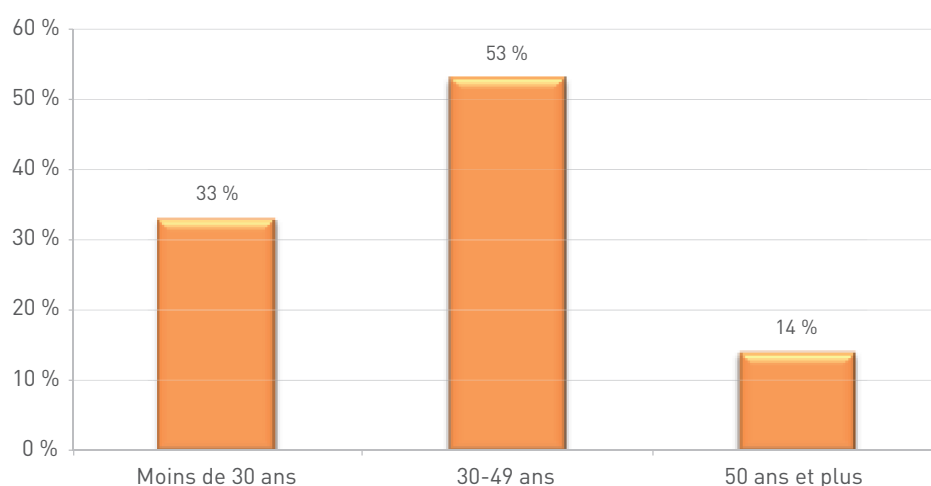
	< 6 mois	6 mois à < 1 an	1 an à < 2 ans	2 ans et plus	Total
Effectif en décembre 2011	2 322	827	769	622	4 540
%	51 %	18 %	17 %	14 %	100 %

La tranche d'âge intermédiaire (30 à 49 ans) concentre la majorité des demandeurs d'emploi.

Remarque : Ce résultat est différent de celui observé au travers de la DADS qui pointait l'importance de la tranche des moins de 30 ans dans la population d'architectes salariés ayant connu une période de chômage (entre 20 % et 23 %, soit le double de celui

observé dans les tranches d'âge supérieures pour ce métier). Cette différence peut sans doute s'expliquer par le fait que les architectes de moins de 30 ans sont plus souvent au chômage (cf. DADS), mais ils y restent moins longtemps et retrouvent plus rapidement du travail. Ils sont donc moins nombreux à figurer dans les chiffres au 31.12 de Pôle Emploi.

► Répartition par âge des demandeurs d'emploi - décembre 2011



(Source : Pôle Emploi)

Emploi et trajectoires professionnelles des salariés

■ L'étude réalisée par Geste pour l'OMPL en 2009 sur « les trajectoires professionnelles des salariés des entreprises d'architecture »¹⁷ a permis de mieux cerner les types de mobilités professionnelles des salariés au cours de la période 2004-2009. Elle a été menée auprès d'un échantillon de 368 entreprises et 2 448 salariés.

Principaux enseignements de l'étude

Sur les cinq dernières années plus de la moitié des salariés a connu au moins un changement de situation : changement d'entreprise, période de chômage, congé sans solde ou première entrée sur le marché du travail.

Le changement d'entreprise concerne 40 % des salariés. Ces derniers sont plutôt des jeunes avec un peu d'ancienneté, un coefficient hiérarchique faible et un bas niveau de formation. Viennent ensuite les architectes assistants, les chefs de projet, les économistes et les techniciens de chantier.

Cinq types de trajectoires professionnelles sont identifiés :

- Les stables (38 % des répondants) : ils n'ont pas changé d'entreprise, et ont connu une faible augmentation de leur coefficient. Ils sont plus âgés et plus anciens que la moyenne.
- Les mobiles (un quart des répondants) : ils ont changé au moins une fois d'entreprise au cours de la période, mais l'évolution de leur coefficient est lente et régulière.
- Les ascendants (18 %) : leur parcours est irrégulier par rapport aux autres salariés. Près de la moitié a changé d'entreprise sur la période et leur coefficient a augmenté plus fortement que les deux catégories précédentes.

- Les nouveaux entrants (15 %) : ils sont par définition plus jeunes. Leur évolution hiérarchique est comparable à la moyenne.
- Les ruptures de parcours (5 %) : ils ont tous connu au moins une rupture dans leur parcours professionnel. Il peut s'agir d'une période de chômage, d'un congé maladie, ou de maternité par exemple.

Le dynamisme des trajectoires professionnelles et des coefficients hiérarchiques est étroitement lié à la taille de l'entreprise ainsi qu'aux caractéristiques propres aux salariés (activités antérieures à l'entrée dans la branche, temps de travail...).

De même, l'évolution des coefficients hiérarchiques est conditionnée par la taille de l'entreprise.

La formation continue n'est pas identifiée par les salariés comme un levier d'évolution professionnelle.

La moitié des salariés associe évolution professionnelle avec un départ de l'entreprise actuelle. Pour plus de 40 % d'entre eux, cela se traduirait par la création de leur propre entreprise. Le quart des salariés est plutôt dans une perspective d'évolution à l'intérieur de son entreprise.

¹⁷ L'emploi et les trajectoires professionnelles des salariés dans les entreprises d'architecture - Geste pour OMPL 2010.

Pratiques de formation

Les données de l'OPCA PL permettent de connaître avec précision les pratiques de formation des entreprises. Ces données intègrent pour l'année 2011 :

- ▶ le fichier exhaustif des actions de formation réalisées par les salariés de la branche ;
- ▶ le fichier des entreprises cotisant à l'OPCA PL, soit 8 737 entreprises employant 33 151 salariés ETP.

En 2011, les trois quarts des entreprises ont moins de cinq salariés (en ETP¹⁸) et 94 % moins de 10 salariés (en ETP).

▶ Répartition des entreprises cotisantes par effectif salarié ETP

Effectif salarié	Entreprises cotisantes
1-4 salariés	76 %
5-9 salariés	18 %
10-19 salariés	5 %
20 salariés et plus	1 %
Total	100 %

Majorité d'entreprises formatrices et de salariés formés

Le taux d'entreprises formatrices et le taux d'accès des salariés à la formation sont les deux indicateurs qui mesurent l'effort de formation de la branche :

- ▶ le taux d'accès à la formation est le rapport entre le nombre de salariés ayant suivi une formation et le nombre total de salariés présents dans les entreprises de la branche (sans double compte¹⁹) ;

- ▶ le taux d'entreprises formatrices est le rapport entre le nombre d'entreprises ayant connu au moins un départ en formation et l'ensemble des entreprises de la branche (sans double compte).

Ces taux sont calculés sur une moyenne de trois ans (2008-2009-2010) plutôt que sur une seule année afin de tenir compte du fait que les TPE n'ont pas besoin d'envoyer chaque année un salarié en formation²⁰.

▶ Taux d'entreprises formatrices et taux d'accès des salariés à la formation sur trois ans

Indicateurs	Plan de formation	Période de Professionnalisation	Contrat de Professionnalisation	DIF
Taux d'entreprises formatrices	62 %	9 %	12 %	17 %
Taux d'accès des salariés à la formation	56 %	3 %	4 %	10 %

[Source OPCA PL – Traitement Ithaque]

Clé de lecture : Au cours des trois dernières années, 62 % des entreprises et 56 % des salariés ont eu recours au plan de formation. 3 % des salariés ont accédé à une formation dans le cadre de la « période de professionnalisation ».

¹⁸ L'effectif salarié ETP est celui déclaré par l'entreprise à l'OPCA PL.

¹⁹ Un salarié parti plusieurs fois en formation au cours des trois dernières années est comptabilisé une seule fois. Idem pour le calcul du taux d'entreprises formatrices.

²⁰ Cf. Les indicateurs de suivi de la qualité de l'emploi dans les professions libérales – OMPL décembre 2012.

La branche mobilise davantage les dispositifs de professionnalisation (période et contrat) que la moyenne des branches adhérentes à l'OMPL.

Le taux d'accès à la formation des salariés se situe dans la moyenne des professions libérales mais ces salariés font un usage limité de leur DIF (Droit individuel à la formation).

Le taux de formation est stable sur l'ensemble de la période 2009-2011 :

- ▶ 22 % des salariés ont effectué au moins une action de formation en 2009, ils sont 23 % en 2010 ;
- ▶ 30 % des entreprises ont envoyé au moins un de leurs salariés en formation en 2009 contre 31 % en 2010²¹.

Cependant, des différences selon la taille des entreprises sont constatées :

- ▶ en 2011, un tiers des actions de formation sont suivies par des salariés d'entreprises de moins de cinq salariés, alors que ces dernières regroupent les trois quarts (76 %) des entreprises cotisantes. Au total, les deux tiers des actions de formation concernent les salariés des entreprises de moins de 10 salariés alors que ces entreprises emploient 95 % des salariés de 10 salariés et plus ;
- ▶ inversement, les entreprises de 10 salariés et plus sont largement surreprésentées dans les actions de formation professionnelle. Elles mobilisent un tiers des actions alors qu'elles regroupent 6 % des salariés.

▶ Répartition des actions de formation par type d'entreprise (nb de salariés ETP)

	Actions de formation	Entreprises cotisant à l'OPCA PL
1-4 salariés	35 %	76 %
5-9 salariés	29 %	18 %
10-19 salariés	16 %	5 %
20 salariés et plus	20 %	1 %
Total	100 %	100 %

Près de 7 000 salariés formés en 2011

En 2011, l'OPCA PL a engagé 8 987 actions de formation pour 6 970 salariés (sans double compte²²) issus de 2 492 entreprises différentes (tous volets confondus).

- 54 % des stagiaires étaient des femmes et 46 % des hommes. Cette répartition est strictement conforme à leur poids respectif dans la population salariée²³, ce qui démontre un accès à la formation très équilibré selon le genre.

- 87 % des stagiaires étaient salariés à temps plein alors qu'ils ne représentent que 82 % de l'effectif. Ils accèdent donc plus facilement à la formation professionnelle que les salariés à temps partiel.

²¹ Le taux d'accès à la formation est calculé par rapport aux effectifs ETP.

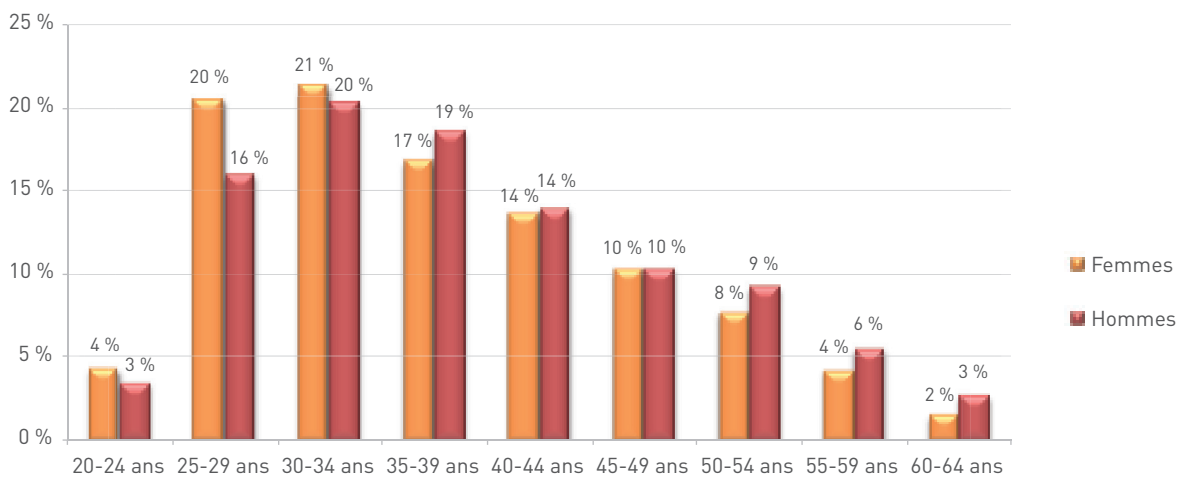
²² Une action de formation correspond à un seul stagiaire mais un stagiaire peut avoir effectué plusieurs formations. Les doublons sont éliminés pour le comptage des stagiaires.

²³ Sources DADS 2009.

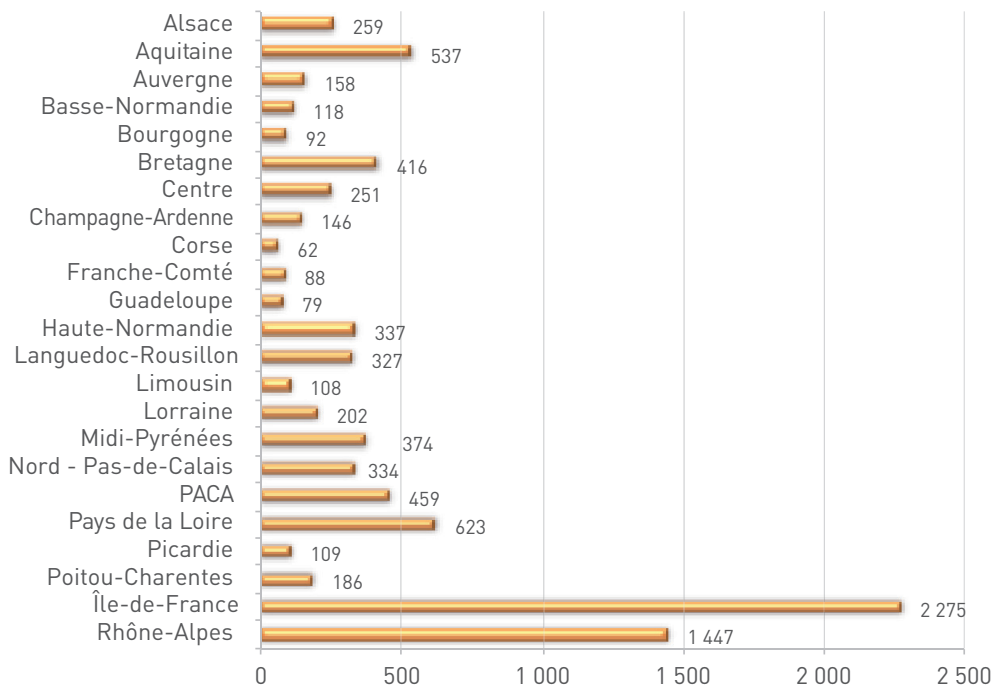
Les stagiaires femmes sont plus jeunes que leurs homologues masculins avec une moyenne de 37,3 ans contre 38,9 ans. La différence est particulièrement notable pour les moins de 30 ans qui représentent 24 % des stagiaires femmes contre 19 % des stagiaires hommes.

En 2011, les régions Île-de-France, Rhône-Alpes et PACA concentrent près de la moitié des actions de formation (46 %). Ce résultat est conforme cependant au poids de chacune de ces régions qui regroupent 45 % des entreprises cotisantes.

► Répartition des stagiaires par âge et genre



► Répartition des actions de formation par région



Utilisation massive du plan de formation

En 2011, 92 % des formations professionnelles sont imputées dans le cadre du plan de formation. Elles ont une durée moyenne de 29 heures.

La période de professionnalisation est plutôt peu utilisée (2 % des actions), elle finance essentiellement des formations relatives au développement durable et aux réglementations spécifiques.

Les formations relevant du contrat de professionnalisation (3 % des actions) sont de plus longue durée (710 heures en moyenne).

- La catégorie des employés totalise 65 % des actions de formation, alors qu'elle ne représente que 25 % des salariés de la branche. Cet écart important

peut être lié à un niveau de formation initiale plus bas des employés. Leurs besoins de formation sont plus importants car ils n'ont généralement pas été formés aux spécificités de l'architecture. Ceci est confirmé par l'analyse des actions de formation.

- La catégorie des agents de maîtrise bénéficie moins des actions de formation : elle représente 36 % des salariés de la branche mais ne totalise que 8 % des actions. Elle est constituée d'une population sans doute plus formée professionnellement (majorité de dessinateurs et de techniciens).
- Les ingénieurs et cadres participent au quart des actions de formation, taux qui est conforme à leur poids réel dans la branche.

► Répartition des actions de formation par catégorie sociale

	Employés	Agents de maîtrise	Ingénieurs et cadres	Total
Nombre d'actions	5 873	740	2 374	8 987
%	65 %	8 %	26 %	100 %

Majorité de formations spécifiques à l'architecture

Les thèmes des actions de formation réalisées se répartissent en deux catégories :

- **Formations centrées sur les domaines spécifiques à l'architecture (cœur de métier) :**
 - actualisation des connaissances et des compétences techniques ;
 - accessibilité-handicap ;
 - appel d'offres-marché public ;
 - développement durable-énergie ;
 - management de projet ;
 - maîtrise d'œuvre ;
 - réglementations spécifiques liées à la construction ;
 - sécurité-incendie.

- **Formations non spécifiques aux domaines de l'architecture :**

- administration-comptabilité ;
- communication ;
- droit ;
- informatique ;
- langues ;
- management-ressources humaines.

Un reclassement de l'ensemble des formations de l'année 2011 sur ces deux catégories principales permet une analyse plus détaillée des formations.

► Détail des formations relevant du plan de formation

Actions de formation	%	Volume d'heures
Formations spécifiques aux métiers de l'architecture	81 %	185 053
Logiciels spécifiques ²⁴	28 %	52 785
Actualisation des connaissances et des compétences techniques ²⁵	13 %	33 442
Développement durable-énergie ²⁶	13 %	32 708
Réglementations spécifiques ²⁷	8 %	28 222
Management de projet ²⁸	7 %	20 644
Appel d'offre-marché public	5 %	7 176
Accessibilité-handicap	3 %	4 824
Sécurité-incendie	2 %	3 132
Maîtrise d'œuvre	1 %	2 120
Formations non spécifiques aux métiers de l'architecture	19 %	39 457
Informatique	8 %	11 812
Langues	3 %	14 183
Administration-comptabilité	3 %	6 350
Management-RH	2 %	3 949
Autres	1 %	2 183
Communication	1 %	980
Total	100 %	224 510

81 % des formations réalisées dans le cadre du plan de formation sont spécifiques aux métiers de l'architecture. Les actions relevant de la VAE (Validation des

acquis de l'expérience) et du bilan de compétences sont en nombre limité (43 au total). Pour la VAE, les diplômes visés ne sont pas précisés dans le fichier.

► Détail des formations relevant du DIF

Actions de formation	%	Volume d'heures
Formations spécifiques aux métiers de l'architecture	70 %	21 465
Logiciels spécifiques	25 %	5 888
Actualisation connaissances et compétences techniques	21 %	10 087
Développement durable-énergie	9 %	1 904
Réglementations spécifiques	5 %	1 648
Appel d'offre-marché public	4 %	624
Accessibilité-handicap	2 %	232
Sécurité-incendie	2 %	264
Maîtrise d'œuvre	1 %	622
Gestion de projet	1 %	196
Formations non spécifiques aux métiers de l'architecture	30 %	7 141
Informatique	8 %	1 348
Langues	8 %	3 115
Administration-comptabilité	5 %	1 020
Communication	4 %	632
Management-RH	3 %	680
Autres	2 %	346
Total	100 %	28 606

²⁴ All plan, archicad, autocad, CAO/DAO (Conception assistée par ordinateur / Dessin assisté par ordinateur), etc.

²⁵ Gestion de chantier, matériaux (bois, béton), économie de la construction, techniques, etc.

²⁶ Normes BBC (Bâtiment basse consommation), isolation thermique, développement durable, éco-quartier, maison passive, etc.

²⁷ Droit de l'urbanisme, droit de la construction, réglementation thermique, sismique, etc.

²⁸ Manager un chantier, manager son projet, etc.

913 stagiaires (13 % de l'ensemble des stagiaires) ont fait valoir leur droit au DIF en 2011, réalisant 1 029 actions de formation, soit 12 % des formations du plan.

Un autre critère de classification des actions de formation permet de distinguer entre les formations

diplômantes et celles qui ne le sont pas (formations d'actualisation et de mise à niveau des compétences ou formations de type Bilan de compétence, ...).

► **Durée moyenne en heures des actions de formation (tous volets confondus)**

Formations	Nombre d'actions de formation	Durée moyenne de formation
Formations diplômantes	159	899 heures
Formations spécifiques à l'architecture	99	804 heures
Administration-comptabilité	55	1 085 heures
Autres ²⁹	5	745 heures
Formations non diplômantes	8 828	36 heures
Formations spécifiques à l'architecture	7 067	35 heures
Informatique	690	19 heures
Administration-comptabilité	325	78 heures
Langues	297	51 heures
Management-RH	174	36 heures
Autres ³⁰	129	31 heures
Communication	65	70 heures
Bilan de compétence	35	25 heures
Droit	31	18 heures
VAE	15	48 heures
Moyenne	-	51 heures
Total	8 987	-

Les formations diplômantes représentent seulement 2 % des actions engagées en 2011 mais près d'un tiers des heures de formation (31 %) ; elles sont d'une durée élevée : 900 heures en moyenne. Il existe un relatif équilibre entre les formations spécifiques aux domaines de l'architecture et celles qui concernent l'administration et la gestion (moins nombreuses mais plus longues en moyenne).

Les formations non diplômantes, relèvent majoritairement du plan de formation et sont, en revanche, de courte durée (une à deux semaines environ). Elles sont clairement dominées par les thèmes spécifiques à l'architecture (80 % des actions).

²⁹ Bac pro Artisanat et métiers d'art, BTS Professions immobilières, Master 1 et 2 Administration des entreprises.

³⁰ Permis de conduire, sauvetage secourisme, closing, etc.

► **Détail des actions de formation spécifiques aux métiers de l'architecture**

Thèmes	Répartition
Logiciels spécifiques	34 %
Actualisation connaissances et compétences techniques	17 %
Développement durable-énergie	16 %
Réglementations spécifiques	9 %
Gestion de projet	9 %
Appel d'offre-marché public	7 %
Accessibilité-handicap	4 %
Sécurité-incendie	3 %
Maîtrise d'œuvre	1 %
Total	100 %

► **Répartition des actions de formation diplômante par genre**

Thèmes	Femmes		Hommes		Total	
	Effectif	%	Effectif	%	Effectif	%
Formations spécifiques aux métiers de l'architecture	35	36 %	37	60 %	72	45 %
Formations non spécifiques aux métiers de l'architecture	57	59 %	3	5 %	60	38 %
Administration-comptabilité	55	57 %		0 %	55	35 %
Autres	2	2 %	3	5 %	5	3 %
Diplôme d'architecte	4	4 %	21	34 %	25	16 %
Développement durable-énergie	1	1 %		0 %	1	1 %
Management de projet		0 %	1	2 %	1	1 %
Total	97	100 %	62	100 %	159	100 %

Clé de lecture : 57 % des formations réalisées par les femmes concernent l'administration-comptabilité.

Les 159 formations diplômantes représentent 2 % des formations financées en 2011. En dépit de ce faible nombre, l'étude par genre et par intitulé de formation permet de dégager des tendances :

- 61 % des stagiaires inscrits dans une formation diplômante sont des femmes alors qu'elles représentent 54 % de l'ensemble des stagiaires : la surreprésentation des femmes dans les formations diplômantes peut s'expliquer notamment par la part importante des formations liées aux métiers de l'administration (35 %) ;
- 41 % des formations diplômantes suivies par des femmes sont spécifiques aux métiers de l'architecture contre 95 % pour les hommes ;
- 4 % des formations diplômantes, auxquelles les femmes sont inscrites, ciblent le diplôme d'architecte contre 34 % pour les hommes ;
- 57 % des formations diplômantes réalisées par les femmes sont axées sur des compétences administratives.

Annexe

Détail des données Unistatis

► Nombre d'établissements par tranche d'effectif 1993-2010

Année	1-4 salariés	5-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-199 salariés	Total
1993	6 278	1 330	268	46	9	0	9 924
1994	6 243	1 346	254	47	7	0	9 891
1995	6 196	1 282	218	50	4	0	9 745
1996	6 161	1 238	215	48	4	0	9 662
1997	6 167	1 251	252	45	4	0	9 716
1998	6 429	1 336	276	54	6	0	10 099
1999	6 535	1 404	297	58	6	0	10 299
2000	6 749	1 488	324	59	7	1	10 628
2001	6 943	1 555	340	65	8	1	10 913
2002	7 012	1 555	353	82	6	1	11 011
2003	6 934	1 613	396	86	7	1	11 040
2004	7 076	1 660	429	96	12	2	11 279
2005	7 189	1 751	488	101	11	2	11 547
2006	7 280	1 910	545	123	13	4	11 881
2007	7 407	1 983	580	142	15	5	12 139
2008	7 393	1 913	560	145	14	5	12 038
2009	7 250	1 765	564	128	20	3	11 739
2010	7 124	1 742	591	130	18	4	11 619

► Nombre de salariés par tranche d'effectif 1993-2010

Année	1-4 salariés	5-9 salariés	10-19 salariés	20-49 salariés	50-99 salariés	100-199 salariés	Total
1993	12 522	8 425	3 451	1 256	585	0	28 232
1994	12 569	8 509	3 243	1 357	497	0	28 169
1995	12 440	8 049	2 811	1 504	244	0	27 043
1996	12 288	7 828	2 759	1 375	231	0	26 477
1997	12 343	7 854	3 193	1 332	242	0	26 961
1998	12 825	8 407	3 541	1 506	341	0	28 618
1999	13 101	8 887	3 826	1 585	378	0	29 776
2000	13 512	9 530	4 238	1 670	440	102	31 492
2001	13 936	9 901	4 370	1 809	539	101	32 657
2002	14 183	9 950	4 449	2 274	421	100	33 379
2003	14 134	10 321	5 124	2 476	497	116	34 671
2004	14 360	10 591	5 535	2 734	878	227	36 329
2005	14 692	11 141	6 353	2 918	778	260	38 147
2006	14 794	12 153	7 135	3 416	859	500	40 863
2007	15 037	12 685	7 606	3 956	1 073	665	43 029
2008	15 074	12 217	7 293	4 104	970	661	42 327
2009	14 599	11 272	7 331	3 619	1 331	382	40 543
2010	14 292	11 231	7 788	3 670	1 176	484	40 651

Lexique

- APE : Activité principale exercée
BBC : Bâtiment basse consommation
BEP : Brevet d'études professionnelles
BTP : Bâtiment et travaux publics
BTS : Brevet de technicien supérieur
CAO : Conception assistée par ordinateur
CAP : Certificat d'aptitude professionnelle
CAUE : Conseil d'architecture, d'urbanisme et de l'environnement
CCN : Convention collective nationale
CDD : Contrat à durée déterminée
CDI : Contrat à durée indéterminée
CNOA : Conseil national de l'ordre des architectes
CPNEFP : Commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle
CRDS : Contribution pour le remboursement de la dette sociale
CSG : Contribution sociale généralisée
DADS : Déclaration annuelle des données sociales
DAO : Dessin assisté par ordinateur
DEA : Diplôme d'études approfondies
DEFM : Demandeurs d'emploi en fin de mois
DESS : Diplôme d'études supérieures spécialisées
DEUG : Diplôme d'études universitaires générales
DIF : Droit individuel à la formation
DUT : Diplôme universitaire de technologie
EBE : Excédent brut d'exploitation
ESANE : Élaboration des statistiques annuelles d'entreprises
ETP : Équivalent temps plein
GPEC : Gestion prévisionnelle des emplois et des compétences
IFOP : Institut français d'opinion publique
Insee : Institut national de la statistique et des études économiques
NAF : Nomenclature d'activités française
OMPL : Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
OPCA PL : Organisme paritaire collecteur agréé des professions libérales
PCS-ESE : Professions et catégories socioprofessionnelles des emplois salariés d'entreprise
RCS : Registre du commerce et des sociétés
SARL : Société à responsabilité limitée
SAS : Société par actions simplifiée
SELARL : Société d'exercice libéral à responsabilité limitée
Sirene : Système informatique pour le répertoire des entreprises et des établissements
TPE : Très petite entreprise
Unédic : Union nationale interprofessionnelle pour l'emploi dans l'industrie et le commerce
VAE : Validation des acquis de l'expérience

L'OMPL, un outil paritaire au service des professions libérales et des salariés

L'OMPL a été créé par l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les cinq syndicats de salariés représentatifs au plan national (CFDT, CFE-CGC, CFTC, CGT, CGT-FO) par accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales.

Il regroupe 13 branches professionnelles, totalisant 50 % des entreprises libérales et 24 % de l'emploi salarié du secteur libéral, réparties en trois secteurs d'activité :

- **la santé** (cabinets dentaires, cabinets médicaux, cliniques et cabinets vétérinaires, laboratoires de biologie médicale, pharmacies d'officine) ;
- **le cadre de vie-technique** (entreprises d'économistes de la construction, cabinets de géomètres-experts, topographes, photogrammètres et experts fonciers, entreprises d'architecture, cabinets et entreprises d'experts en automobile) ;
- **le juridique** (études d'administrateurs et mandataires judiciaires, cabinets d'avocats, offices de commissaires-priseurs judiciaires et salles de ventes volontaires, études d'huissiers de justice).

SES MISSIONS

- Dresser un état général de l'emploi et des qualifications dans les entreprises libérales.
- Réaliser des études prospectives sur l'évolution des entreprises, de l'emploi et des qualifications à court et moyen terme.
- Répondre aux demandes spécifiques des CPNEFP sur les questions emploi-formation.
- Organiser des journées de rencontre / débat en lien avec les problématiques d'emploi et de qualification dans les entreprises libérales.

SON FONCTIONNEMENT

L'observatoire est une association loi 1901 administrée par un conseil d'administration et un bureau exécutif paritaires.

En savoir plus sur l'OMPL : www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr



OMPL
Observatoire des Métiers
dans les Professions Libérales

Étude réalisée par le cabinet Ithaque pour l'OMPL
5, rue de Charonne - 75011 Paris
Tél : 01 47 00 55 34
www.ithaque-consultants.com

Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
4, rue du Colonel Driant - 75046 Paris Cedex 01 - Tél. : 01 53 00 86 64 - Fax : 01 53 00 78 00 - ompl@dopcapl.com