Association Paritaire de Gestion du Paritarisme
Convention Collective Nationale des Entreprises d'Architecture

ENQUÊTE PROSPECTIVE POUR L'ORIENTATION DE LA POLITIQUE DE L'EMPLOI ET DE LA FORMATION DES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE

Rapport d'analyse - 24 mars 2011

Damien BERTRAND
Agnès GOUBIN

FORS RECHERCHE SOCIALE

SOMMAIRE

- Méthodologie de l'enquête
- Présentation de l'échantillon étudié
- Positionnement des entreprises: évolution des marchés et missions
- Postes, missions et fonctions exercées par les salariés
- Conditions de travail des salariés
- Gestion des emplois et des compétences
- Synthèse

MÉTHODOLOGIE DE L'ENQUÊTE

-2 questionnaires ont été élaborés: l'un à destination des employeurs, l'autre à celle des salariés

-2 possibilités pour remplir les questionnaires : directement sur le site Internet de l'APGP ou par retour du questionnaire papier, envoyé à toutes les entreprises (par le biais de l'organisme Ionis/Malakoff)

-L'enquête s'est déroulée sur les mois de décembre 2010 et janvier 2011

-Les données recueillies ont fait l'objet d'une saisie informatique et d'un traitement sur le logiciel Modalisa. C'est sur la base de ces données que les analyses suivantes ont été produites.

Indication méthodologique: les pourcentages ayant été arrondis, le total n'est pas toujours égal à 100%.

PRESENTATION DE L’ECHANTILLON

PRÉSENTATION DE L'ÉCHANTILLON ÉTUDIÉ

1156 salariés ont été enquêtés dont :

-159 par le questionnaire en ligne (site Internet de l'APGP), soit 14%

-997 par retour du questionnaire papier, soit 86%.

461 employeurs ont été enquêtés dont :

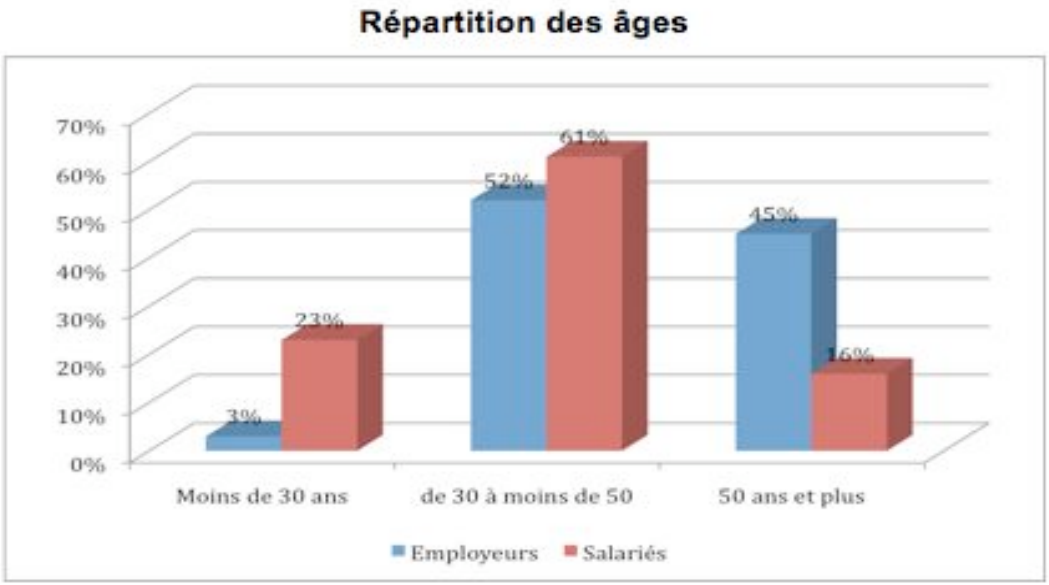
-70 par le questionnaire en ligne (site Internet de l'APGP), soit 15%

-391 par retour du questionnaire papier soit 85%.

LES ÂGES

Les salariés de l'échantillon ont en moyenne **38 ans** (le plus jeune a 19 ans et le plus âgé, 68 ans).

Les employeurs de l'échantillon ont en moyenne **47 ans** (le plus jeune a 18 ans et le plus âgé, 75 ans).



Employeurs : 439 répondants ; salariés : 1141 répondants

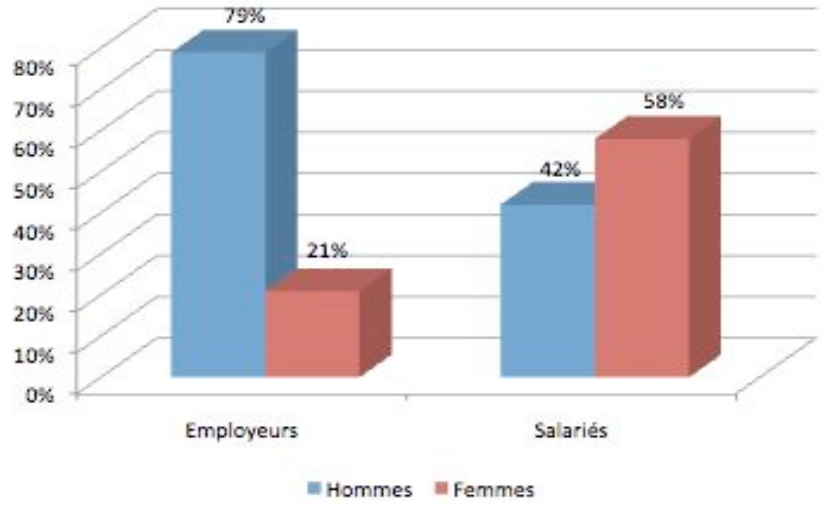
La majorité des salariés et des employeurs de l'échantillon ont entre 30 et 50 ans (respectivement 61% et 52%). La part d'employeurs de moins de 30 ans est logiquement moins importante que celle des salariés du même âge : 3% contre 23%. De même, la part d'employeurs de plus de 50 ans est logiquement plus élevée (45%) que celle des salariés du même âge (16%).

LE GENRE

L'échantillon est surtout féminin chez les salariés et masculin chez les employeurs:
-58% de femmes chez les salariés.
-79% d'hommes chez les employeurs.

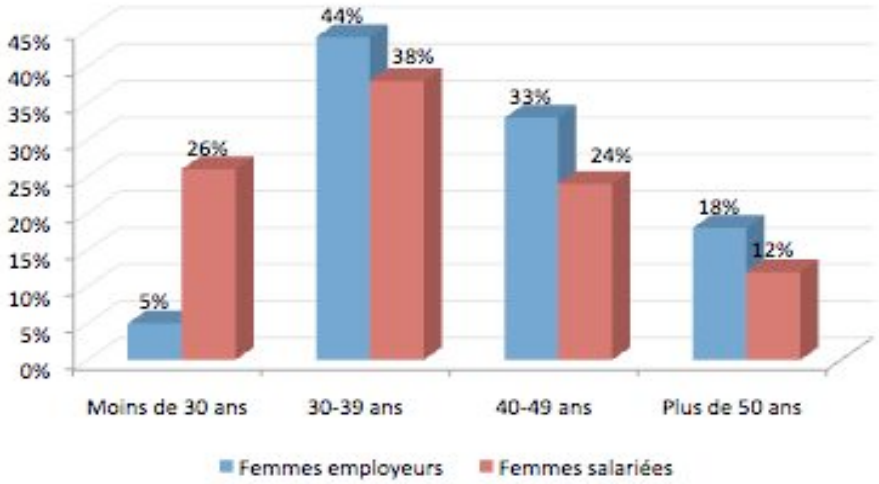
Les femmes sont légèrement surreprésentées dans l'échantillon: selon les DADS de 2006, elles représentaient 50% des postes principaux, soit 8 points de moins.

Répartition par genre



Employeurs: 444 répondants; Salariés: 1145 répondants

Part de femmes employeurs et salariées selon les âges

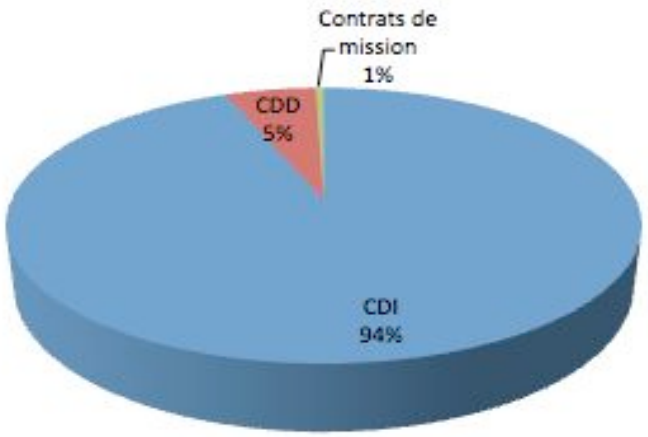


Employeurs: 444 répondants; Salariés: 1145 répondants

Lorsque l'on compare la part de femmes chez les employeurs et les salariés selon les âges, on observe que c'est chez les 30-39 ans qu'elles sont le plus nombreuses (44% et 33%).

LES CONTRATS DE TRAVAIL DES SALARIES

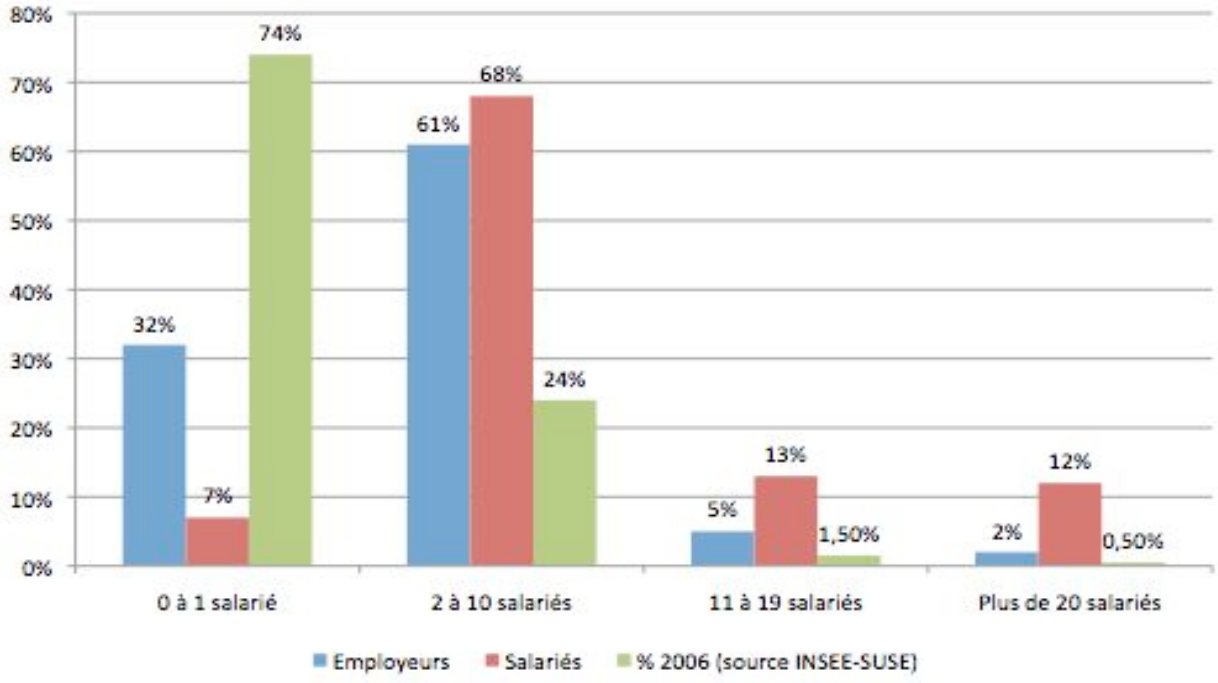
Les salariés sont à 94% en CDI et à 5,5% en CDD. Le reste (0,5%) est composé de contrats de mission (4 salariés). Selon l'enquête IFOP de mai 2006, 80% étaient en CDI, 8% en CDD et le reste en CNE, stage ou contrat d'alternance.



86% de l'effectif des salariés travaillent à temps complet et 14%, à temps partiel.

LA TAILLE DES ENTREPRISES

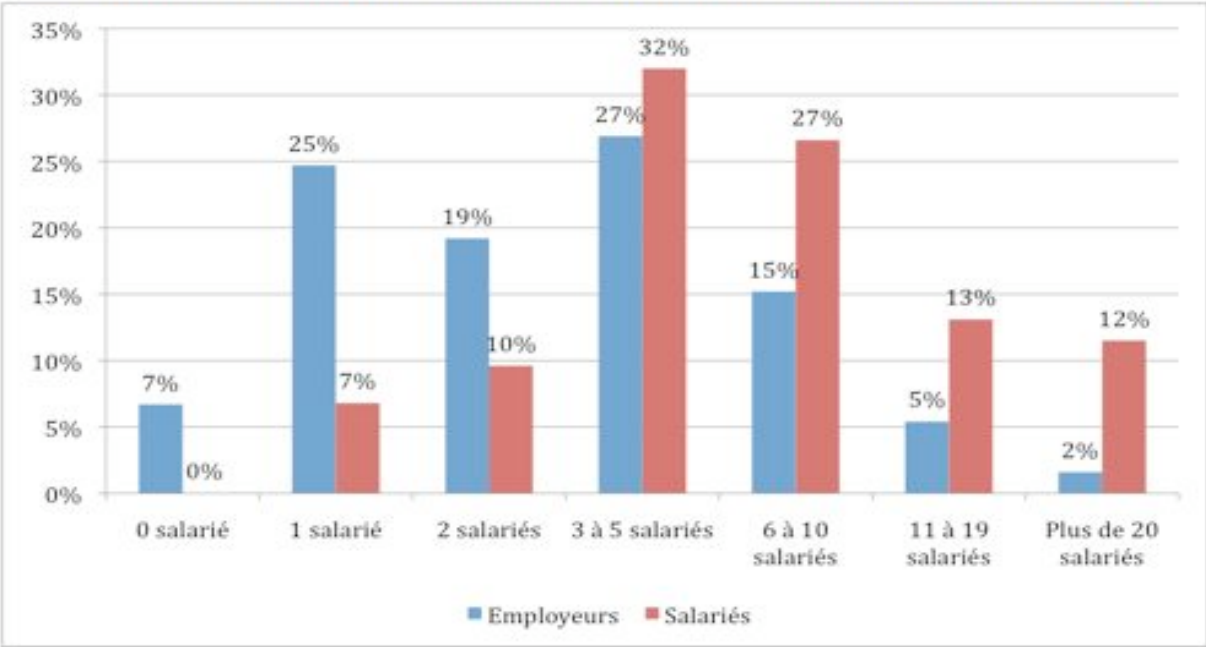
Comparaison entre la taille des entreprises de l'échantillon et les données INSEE-SUSE 2006



Par rapport aux données INSEE-SUSE de 2006, on observe une sous-représentation des entreprises de 0 à 1 salarié(en particulier pour l'échantillon des salariés) et une sur-représentation de celles de 2 à 10 salariés

LA TAILLE DES ENTREPRISES

La taille des entreprises selon les échantillons salariés et employeurs



Employeurs : 368 répondants ; salariés : 1117 répondants

La taille des entreprises dans lesquelles travaillent les employeurs est en moyenne de **6 salariés**. Il s'agit de petites structures : la moitié d'entre elles (51%) comptent moins de 3 salariés.

La taille des entreprises dans lesquelles travaillent les salariés de l'échantillon est en moyenne de **10 salariés**. Ces entreprises comptent pour moitié (49%) des entreprises de moins de 6 salariés.

LES RÉGIONS D'IMPLANTATION DES ENTREPRISES

Régions	Employeurs	Salariés
Rhône-Alpes	15%	13%
Midi-Pyrénées	12%	9%
Pays de la Loire	8%	11%
Aquitaine	8%	4%
Alsace	6%	4%
Bretagne	6%	6%
Ile-de-France	5%	20%
PACA	5%	5%
Centre	4%	5%
Nord-Pas-de-Calais	4%	3%
Poitou-Charentes	4%	2%
Languedoc-Roussillon	3%	3%
Picardie	3%	1%
Lorraine	3%	2%
Auvergne	3%	2%
Haute-Normandie	3%	3%
Bourgogne	2%	2%
Franche-Comté	2%	1%
Limousin	2%	1%
Champagne-Ardenne	1%	1%
Basse-Normandie	1%	2%
Corse	0%	0%
Total	100%	100%

Des employeurs surtout représentés en Rhône-Alpes et en Midi-Pyrénées, mais peu en Ile-de-France

Des salariés surtout représentés en Ile-de-France, Rhône-Alpes et Pays de la Loire.

Selon l'INSEE-SUSE, en 2006, la part d'entreprises s'élevait en Ile-de-France à 29%: en comparaison, si la part d'entreprises de salariés s'en rapproche (20%), ce n'est pas le cas de celles des employeurs (5%). De même, les parts d'entreprises en Provence-Alpes-Côte d'Azur et Rhône-Alpes s'élevaient toutes deux à 10%: dans notre échantillon, la part d'entreprises de la première région est légèrement surreprésentée et celle de la seconde, sous-représentée. Pour le reste, sauf la région Midi-Pyrénées surreprésentée dans notre échantillon, la répartition est relativement proche.

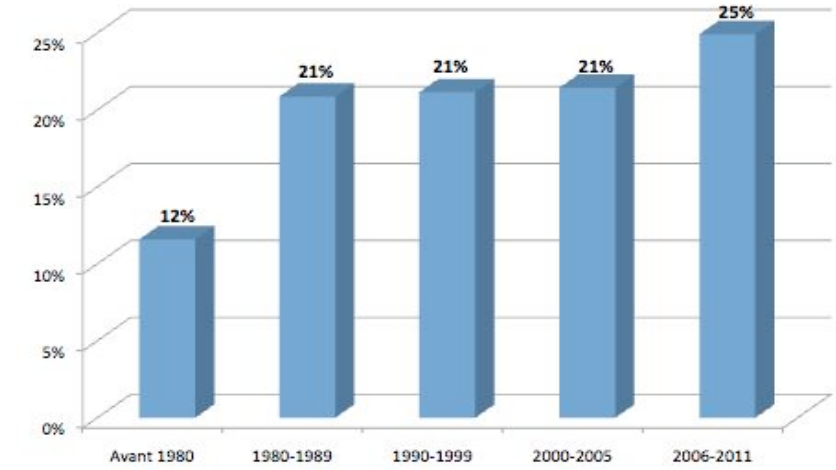
DATES DE CRÉATION DES ENTREPRISES

Pour un quart des employeurs de l'échantillon, l'entreprise a été créée après 2006.

Plus de la moitié (54%) des entreprises de l'échantillon ont été créées avant 2000.

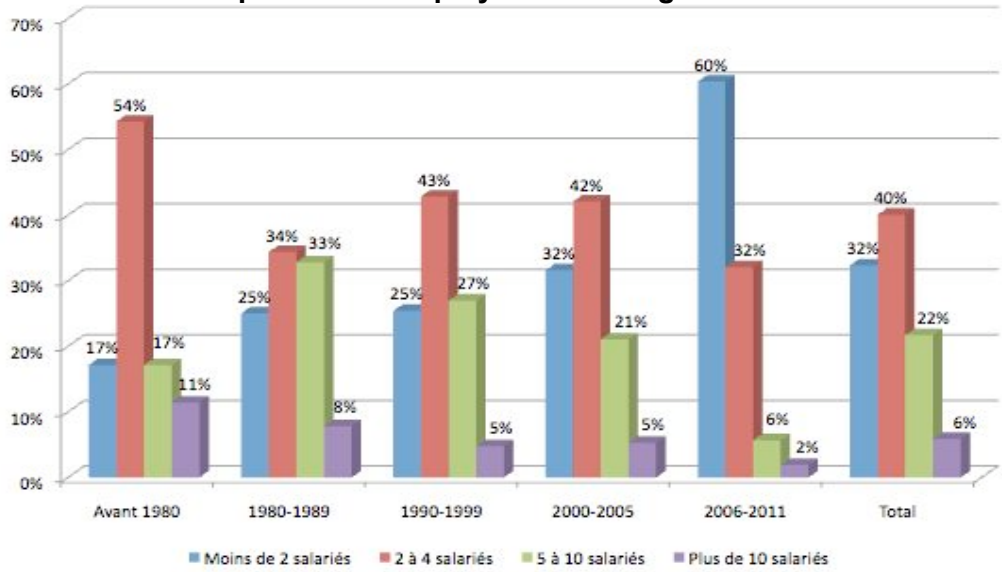
La part des entreprises de moins de 2 salariés varie selon l'ancienneté des entreprises de l'échantillon, passant de 17% pour les entreprises datant d'avant 1980 à 60% pour celles créées après 2006. En revanche, la part de grandes entreprises suit un mouvement inverse: les entreprises de 5 à 10 salariés passent ainsi de 33% dans les entreprises créées entre 1980 et 1989 à 6% dans celles créées depuis 2006. Les entreprises de 2 à 4 salariés représentent quant à elle près d'un tiers des entreprises créées depuis 2006: leur part est fluctuante selon les dates de création; avant 1980, elles représentaient plus de la moitié des entreprises.

Dates de création des entreprises des employeurs interrogés



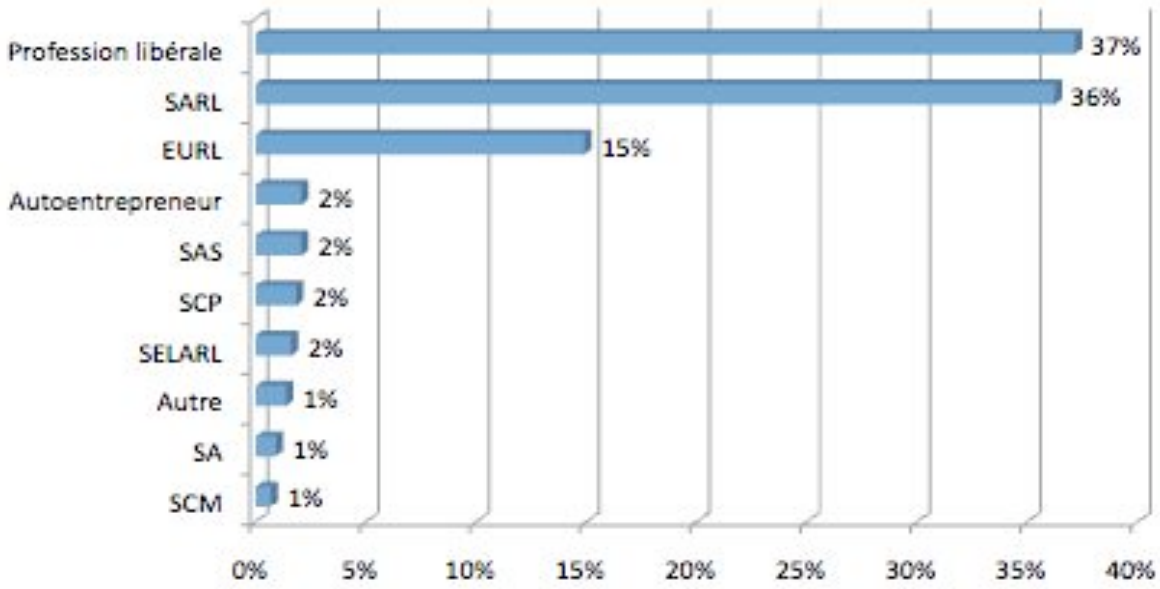
345 employeurs répondants

Taille des entreprises des employeurs interrogés selon leur date de création



272 employeurs répondants

LES FORMES JURIDIQUES DES ENTREPRISES

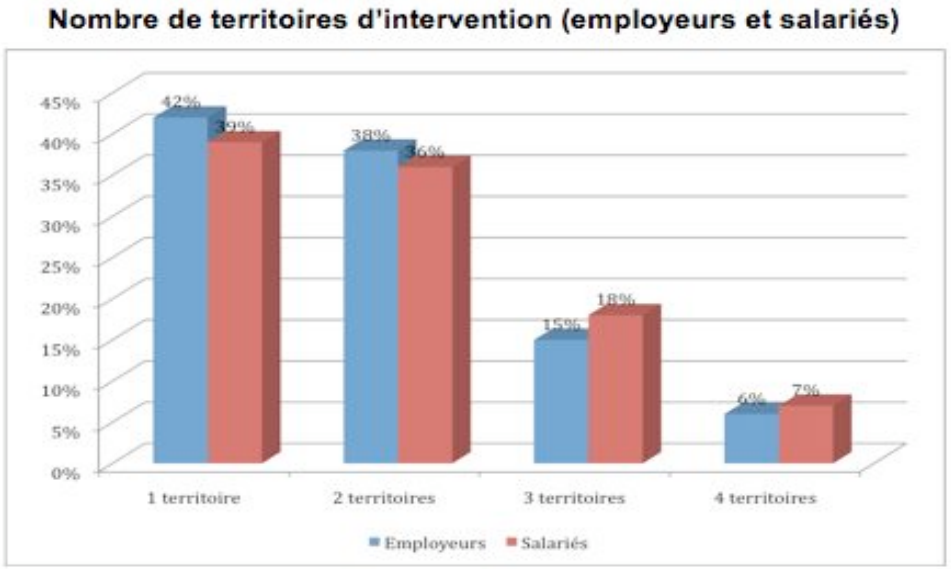


461 répondants, 461 réponses

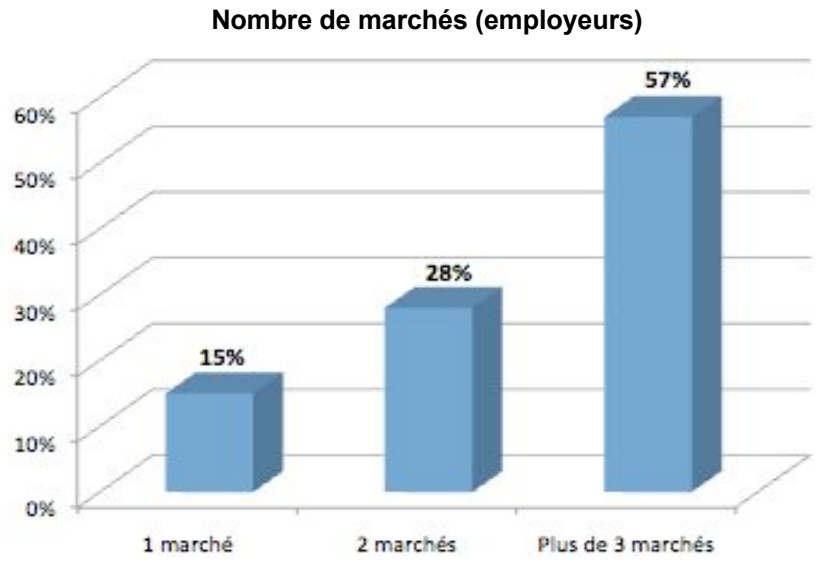
Plus d'un tiers des employeurs de l'échantillon sont en profession libérale (37%) et plus d'un autre tiers, en SARL (36%). 15% se sont constitués en EURL.

POSITIONNEMENT DES ENTREPRISES :
ÉVOLUTION DES MARCHÉS ET DES MISSIONS

Des entreprises plutôt polyvalentes



Employeurs : 448 répondants ; salariés : 1465 répondants



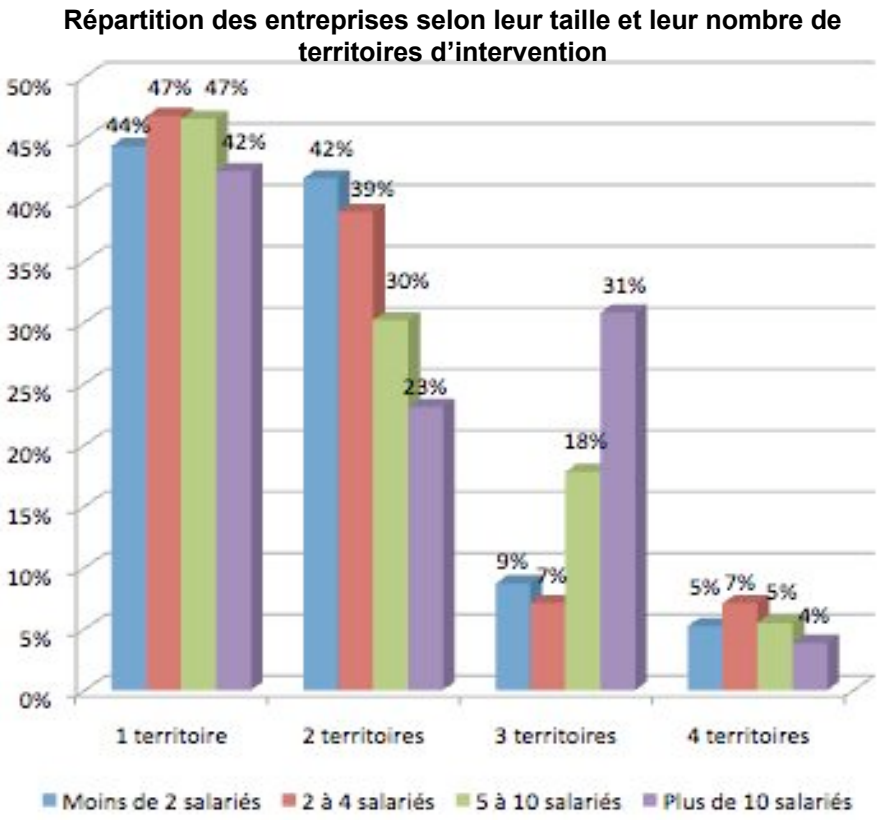
453 répondants, 453 réponses

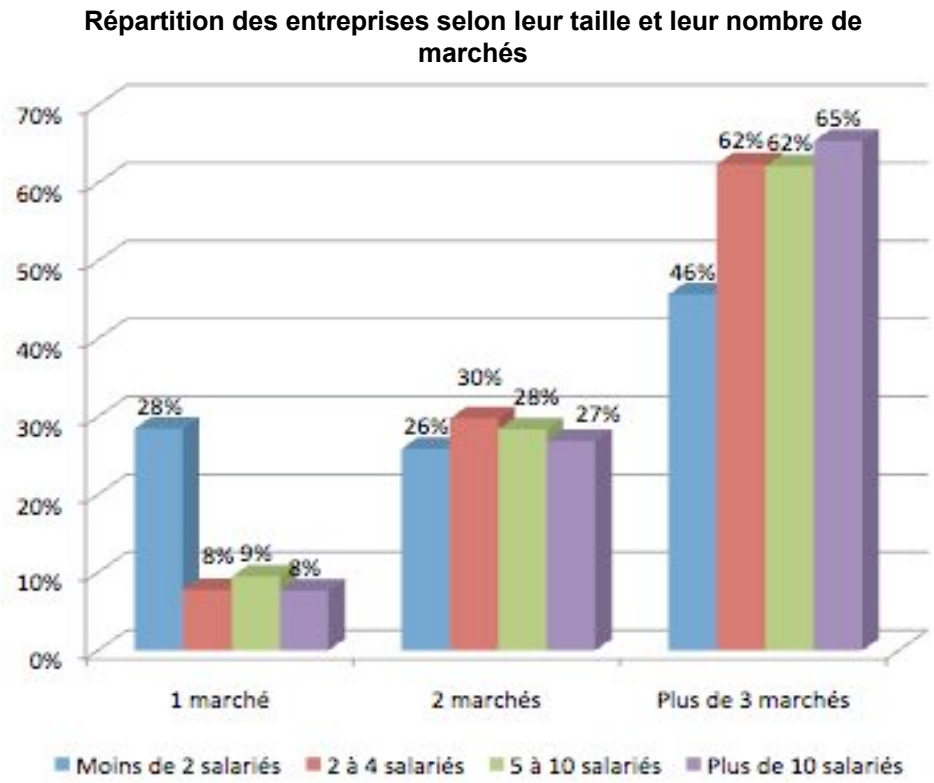
Les entreprises de l'échantillon se positionnent en moyenne sur deux territoires (local, régional, national et/ou international).

Selon 58% des employeurs interrogés et 61% des salariés, elles se situent sur au moins deux territoires d'intervention.

85% des employeurs disent être positionnés sur au moins 2 marchés; pour plus de la moitié (57%), ils sont sur plus de 3 marchés, ce qui témoigne du caractère polyvalent des entreprises enquêtées.

Si l'on croise le nombre de territoires et de marchés avec la taille des entreprises des employeurs, on obtient les répartitions suivantes:



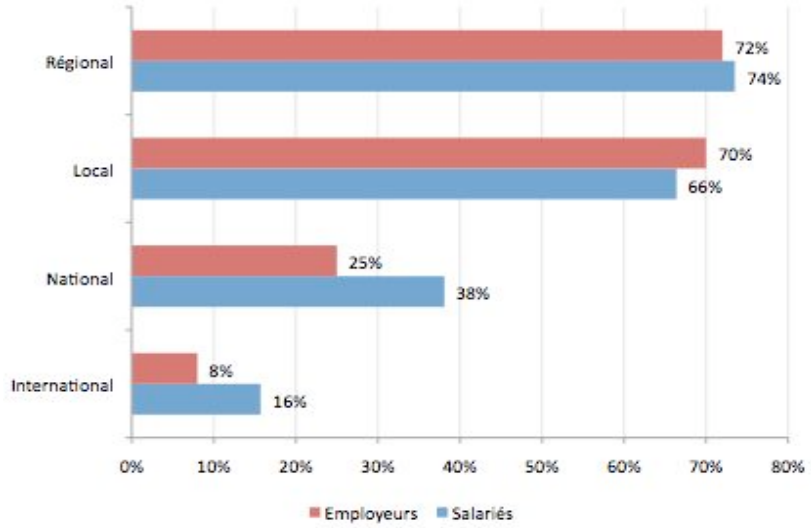


La taille des entreprises positionnées sur un seul territoire varie peu. En revanche, la part des entreprises situées sur 2 territoires est plus importante chez les petites entreprises que les grandes, à l'inverse de celles qui sont positionnées sur plus de 3 territoires.

Le graphique suivant fait apparaître que seules les entreprises de 0 à 1 salariés ont une répartition variable selon leur nombre de marchés: leur part est plus élevée sur un seul marché (8% contre 15% pour toutes les entreprises) et moins importante sur plus de 3 marchés (46% contre 57%); en revanche, elle est relativement proche des autres entreprises sur 2 marchés.

Des territoires d'intervention essentiellement locaux et régionaux

Territoires d'intervention des entreprises selon les employeurs et les salariés (toutes réponses confondues)



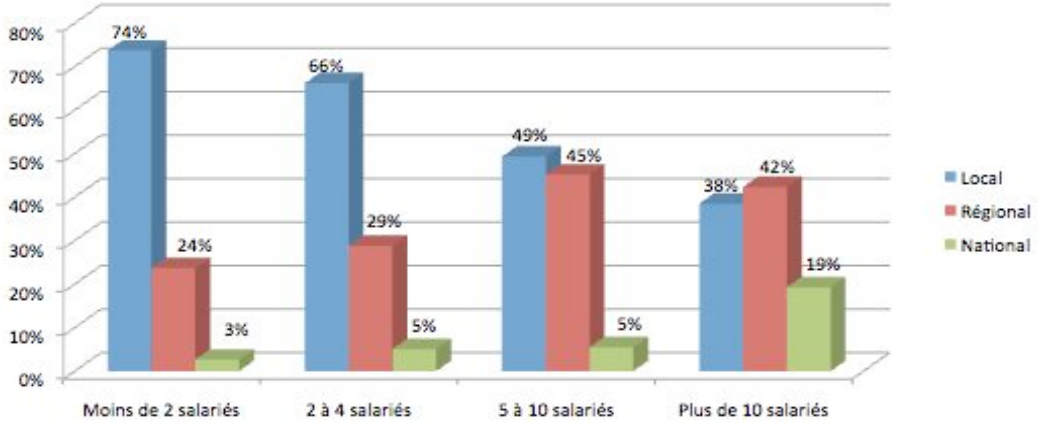
Employeurs: 451 répondants; 785 réponses / Salariés: 1132, 2199 réponses

Toutes réponses confondues, les employeurs disent travailler à 72% à l'échelle régionale et à 70%, locale. Ces proportions sont relativement proches chez les salariés. Seuls 25% des employeurs expliquent que leur entreprise intervient à l'échelle nationale; cette proportion est plus élevée chez les salariés (38%). Enfin, 8% des employeurs mentionnent travailler à l'échelle internationale, soit deux fois moins que les salariés de l'échantillon (16%).

Si l'on se base ensuite sur la première réponse citée par les employeurs (il leur était demandé de hiérarchiser leurs réponses), près d'un tiers est d'abord positionné à l'échelle locale puis 30%, régionale et 6%, nationale. Aucun ne cite l'international comme premier territoire d'intervention.

Les petites entreprises se positionnent essentiellement sur des territoires locaux. En effet, si l'on se base sur le premier type de territoire d'intervention mentionné par les employeurs, on obtient la répartition suivante:

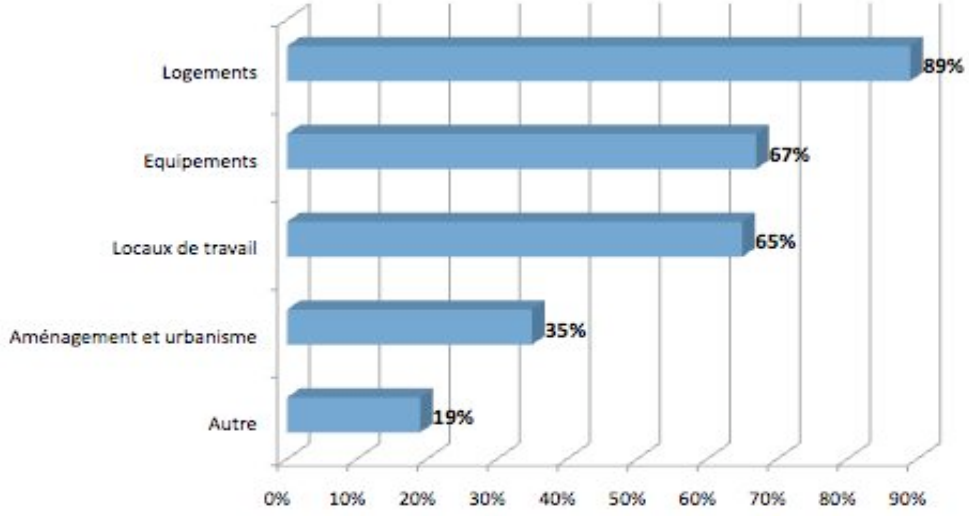
Territoires d'intervention des entreprises des employeurs selon leur taille



Répondants : 352 / Réponses : 352, Pourcentages calculés sur la base des réponses selon la taille des entreprises

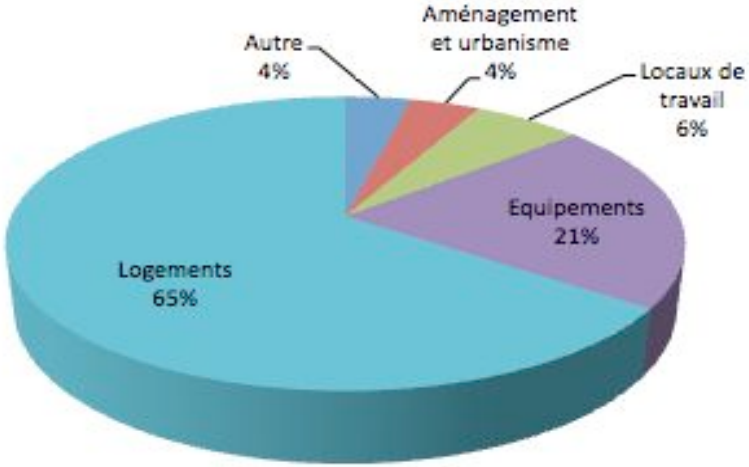
Des entreprises majoritairement positionnées sur le logement

Q. Sur quels marchés est positionnée votre entreprise? (toutes réponses confondues)



254 employeurs répondants; 812 réponses

Q. Sur quels marchés est positionnée votre entreprise? (première réponse)



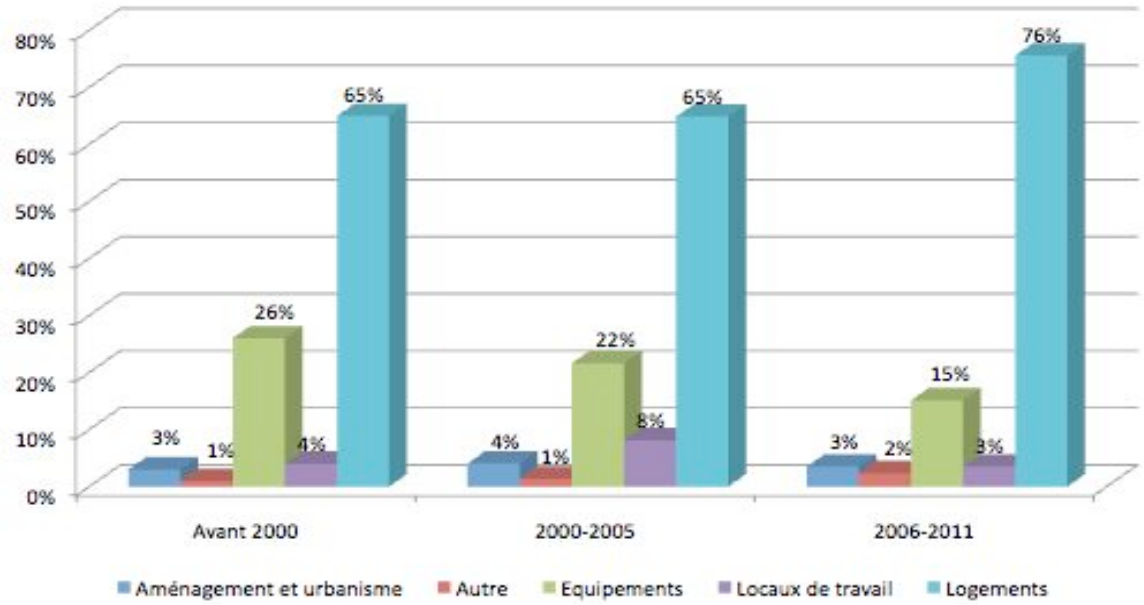
254 employeurs répondants; 254 réponses

Toutes réponses confondues, les employeurs interrogés mentionnent être positionnés à 89% sur le marché du logement, à 67% sur les équipements et à 65% sur les locaux de travail. L'aménagement et l'urbanisme ne représentent un marché que pour 35% des répondants.

Lorsque l'on s'intéresse à la première réponse citée par les employeurs (il leur était demandé de hiérarchiser leurs réponses), le logement arrive également en première position avec 65% de réponses, suivi des équipements (21%).

Les entreprises créées récemment sont davantage positionnées sur le marché du logement et moins sur celui des équipements

Répartition des types de marchés selon les dates de création des entreprises des employeurs

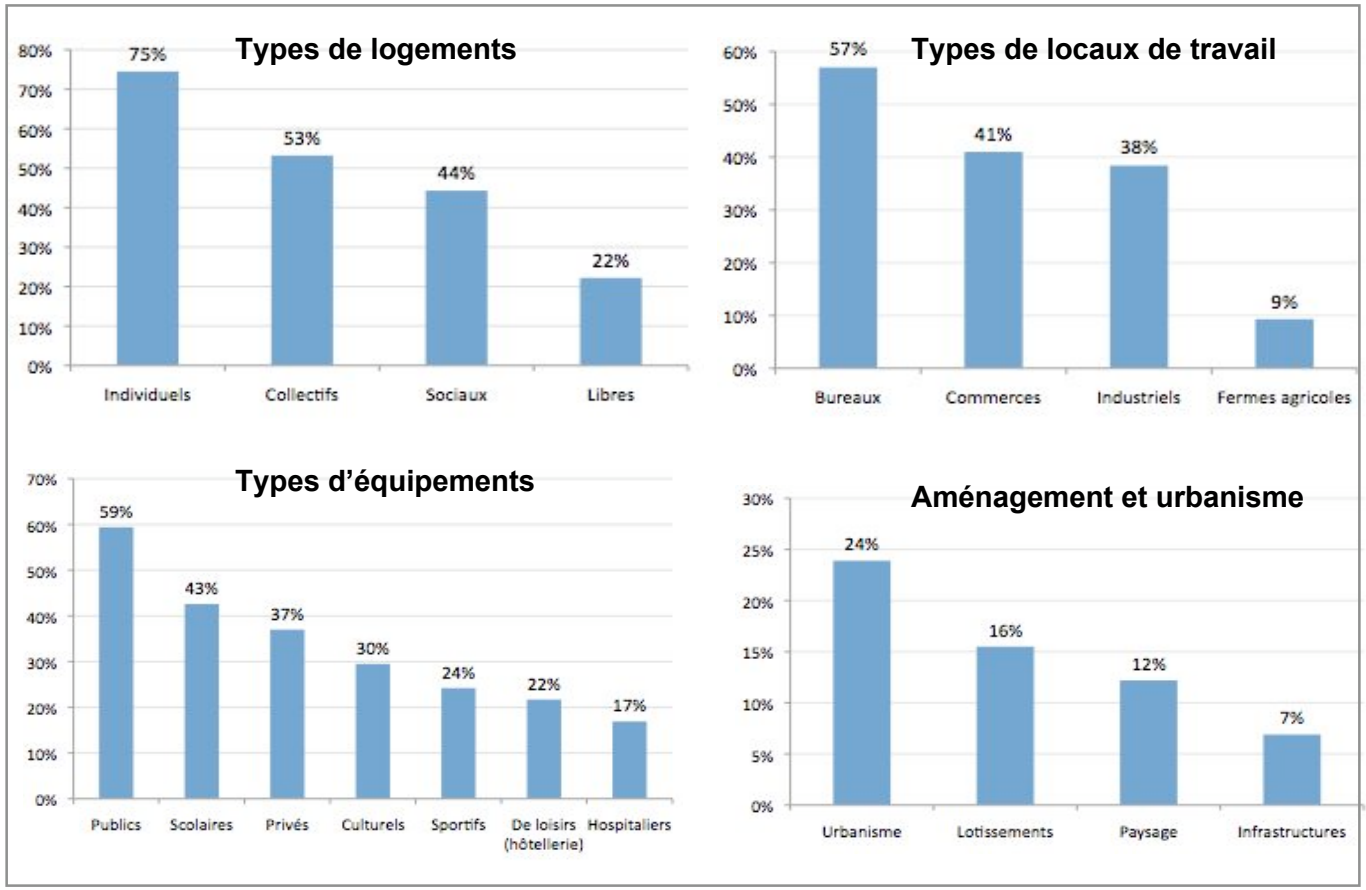


345 employeurs répondants

Les entreprises créées depuis 2006 sont en effet davantage positionnées sur le marché du logement que celles créées avant 2006: 76% contre 65% soit +11 points.

A l'inverse, ces entreprises créées récemment sont positionnées dans une moindre mesure sur le marché des équipements : 15% contre 26% pour les entreprises créées avant 2000 et 22% pour celles créées entre 2000 et 2005.

Les marchés dans le détail: une prédominance de logements individuels, d'équipements publics et de bureaux



451 employeurs

Toutes réponses confondues:

-Les logements individuels représentent le principal type de logement sur lequel travaillent les employeurs (à 75%), suivis des logements collectifs (53%), des logements sociaux (44%) et des logements libres (22%).

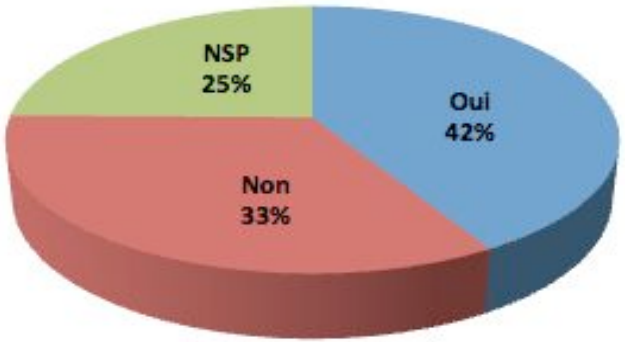
-Les bureaux sont les principaux types de locaux de travail sur lesquels sont positionnés les employeurs (57%) suivis des commerces (41%), des locaux industriels (38%) ; les fermes agricoles représentent un marché relativement marginal (9%).

- Les employeurs de l'échantillon sont essentiellement positionnés sur les équipements publics (59%) et scolaires (43%).

- Le marché de l'aménagement et de l'urbanisme, nous l'avons vu, est pratiqué par un peu plus d'un tiers de l'échantillon; ainsi, un quart des employeurs pratique de l'urbanisme et 16% travaille sur les lotissements. Le paysage constitue un sous-marché pour 12% des employeurs.

42% des employeurs envisagent de se positionner sur de nouveaux marchés: ils dirigent des structures plus petites et plus récentes

Q. Envisagez-vous de vous positionner sur d'autres marchés?



444 répondants

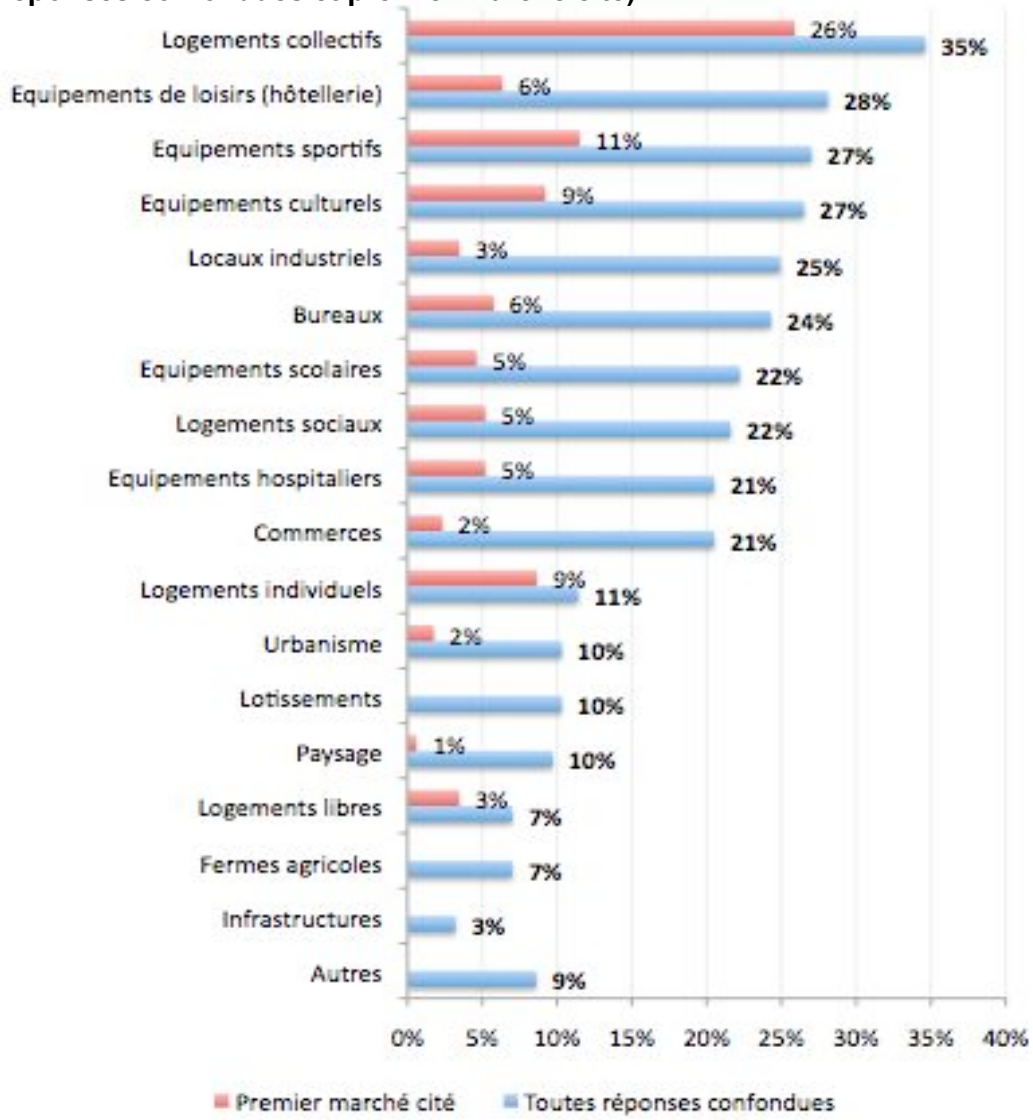
Si 42% des employeurs envisagent de se positionner sur de nouveaux marchés, un tiers ne l'envisage pas et un quart ne sait pas.

Les employeurs qui envisagent de se positionner sur d'autres marchés dirigent des entreprises plus petites que ceux qui n'envisagent pas de se positionner sur d'autres marchés: 4 salariés en moyenne contre 7 (et 5 pour les employeurs qui ont répondu ne pas savoir). De même, il s'agit de structures plus récentes: 14 ans en moyenne contre 18 ans chez les employeurs qui n'envisagent pas de se positionner sur d'autres marchés.

Le croisement avec d'autres variables telles que le nombre et le type de marchés ou le type de territoire d'intervention n'est pas pertinent.

Le souhait de se repositionner sur les logements collectifs et les équipements culturels, sportifs et de loisirs

Q. Sur quels marchés envisagez-vous de vous positionner? (toutes réponses confondues et premier marché cité)



185 employeurs répondants; 586 réponses

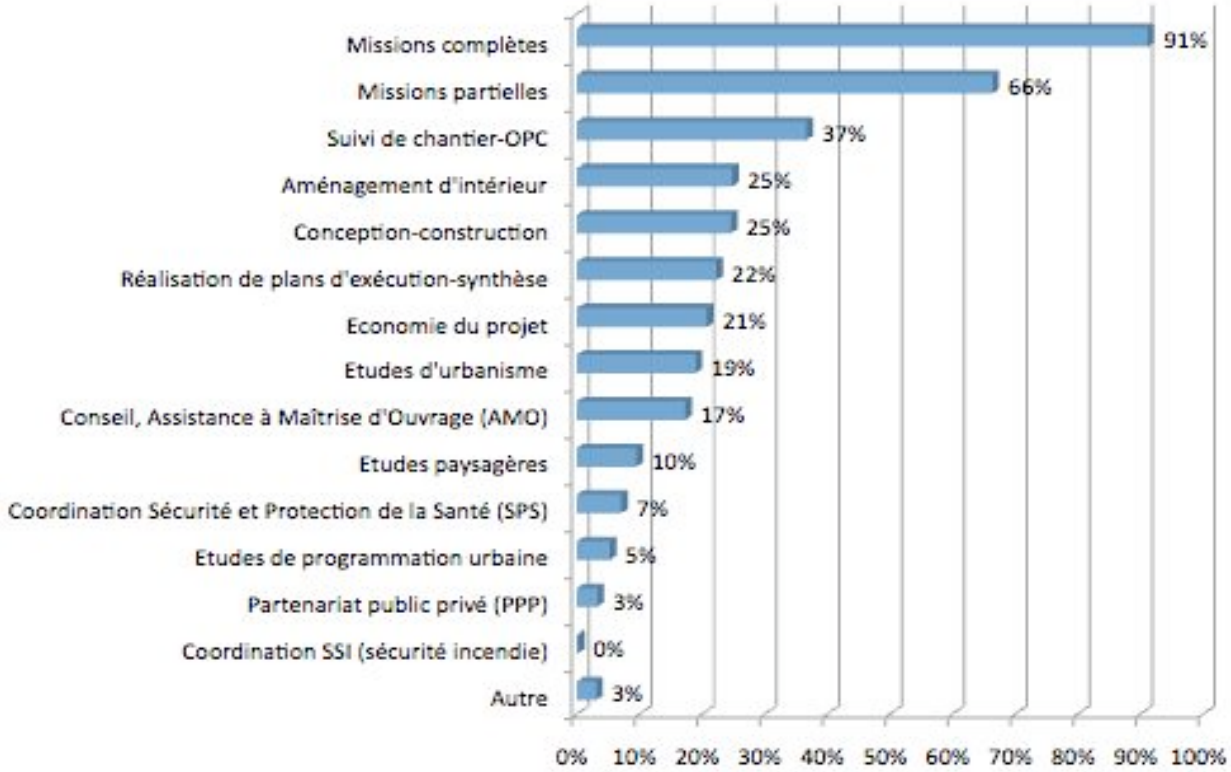
Toutes réponses confondues, 35% des employeurs envisageant de se positionner sur de nouveaux marchés mentionnent les logements collectifs: cette réponse est citée en premier pour plus d'un quart des employeurs (26%).

Près d'un quart des employeurs, toutes réponses confondues, ont également cité les équipements culturels (26%), sportifs (26%) et de loisirs (24%).

Les marchés suivants semblent moins prisés: infrastructures, fermes agricoles, logements libres, urbanisme, paysage et lotissements.

Des entreprises d'architecture presque toujours positionnées sur des missions complètes

Q. Quelles sont actuellement les missions exercées dans votre entreprise? (toutes réponses confondues)



Répondants : 452 / Réponses : 1589, Pourcentages calculés sur la base des réponses

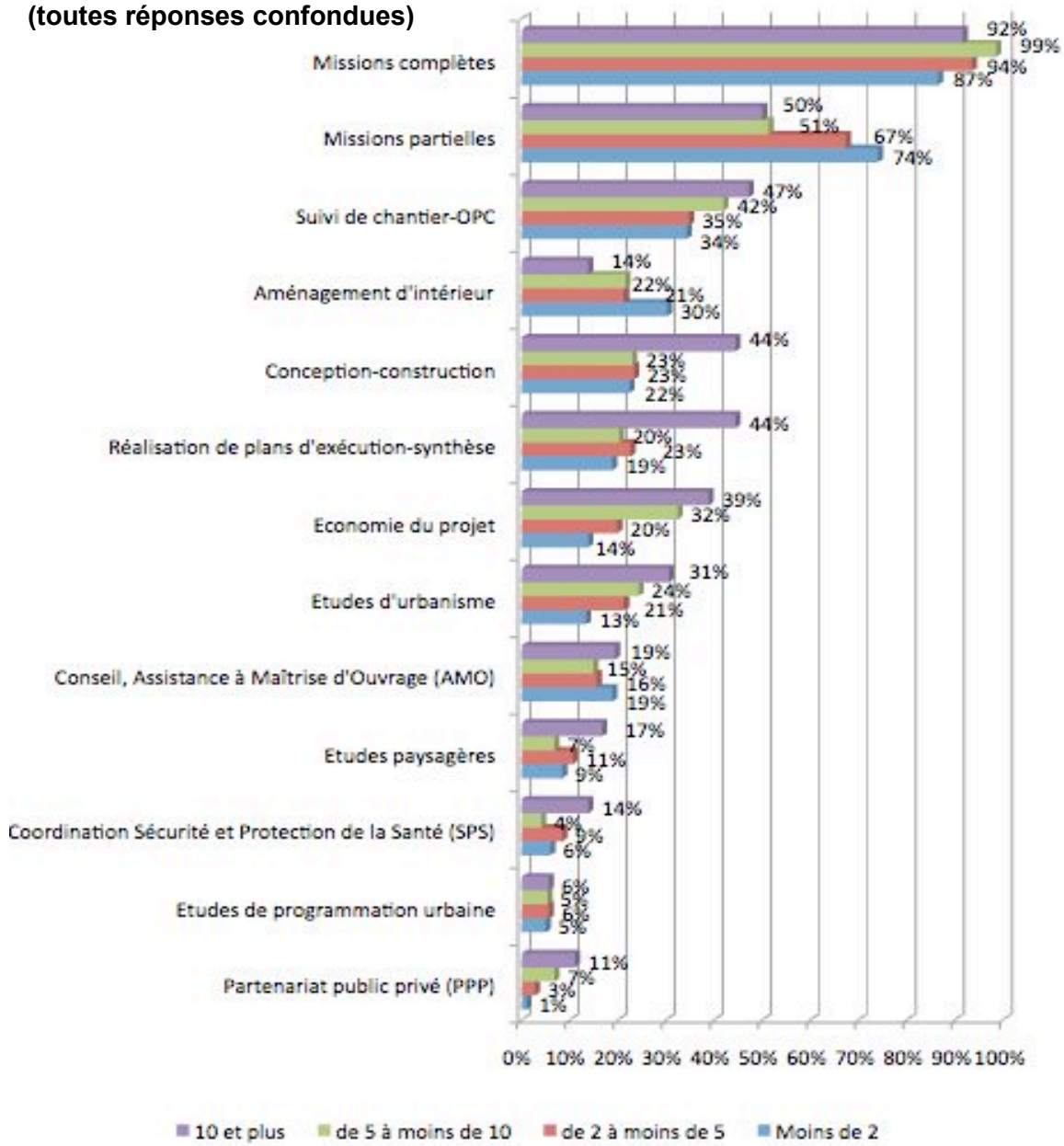
91% des employeurs interrogés mentionnent exercer des missions complètes et 66%, des missions partielles.

Plus d'un tiers des employeurs disent également être positionnés sur le suivi de chantier/OPC (37%) et un quart, la conception-construction. Plus surprenant, un autre quart des employeurs expliquent exercer des missions d'aménagement d'intérieur.

Les missions de Coordination Sécurité et Protection de la Santé (SPS), d'études de programmation urbaine et de partenariat public privé (PPP) sont quant à elles minoritairement exercées au sein des entreprises de l'échantillon. La coordination SSI n'est quant à elle pas du tout exercée.

Des missions variables selon la taille des entreprises

Missions exercées dans les entreprises des employeurs selon leur taille (toutes réponses confondues)



Répondants : 452, Pourcentages calculés sur la base des réponses selon la taille des entreprises

Les missions complètes sont à 99% exercées dans les entreprises de 5 à 9 salariés.

Les missions partielles sont davantage exercées dans les petites entreprises : 74% dans celles de moins de 2 salariés et 67% dans celles de 2 à 4 salariés (contre environ 50% dans les autres).

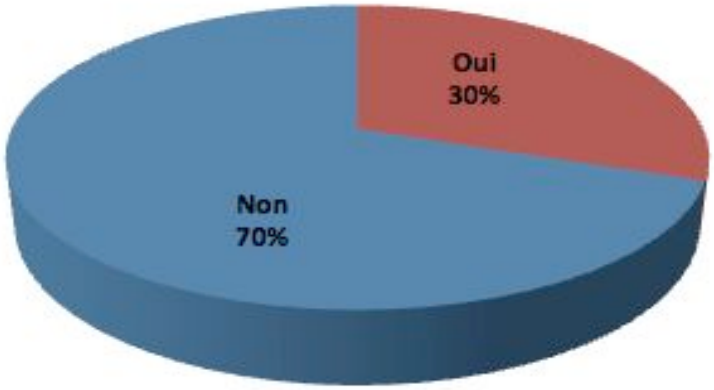
Les missions suivantes sont davantage exercées dans les entreprises de plus de 10 salariés: suivi de chantier/OPC, conception-construction, réalisation de plans d'exécution-synthèse, économie du projet, études d'urbanisme, études paysagères, coordination SPS et partenariat public-privé.

A l'inverse, l'aménagement d'intérieur se retrouve surtout dans les entreprises de moins de 2 salariés (30%).

Les études de programmation urbaine sont pratiquées dans des proportions égales selon la taille des entreprises, tout comme le conseil et l'AMO.

Près d'un tiers des employeurs envisagent de positionner leur entreprise sur de nouvelles missions

Q. Envisagez-vous de positionner votre entreprise sur de nouvelles missions?



Répondants : 437, réponses: 437

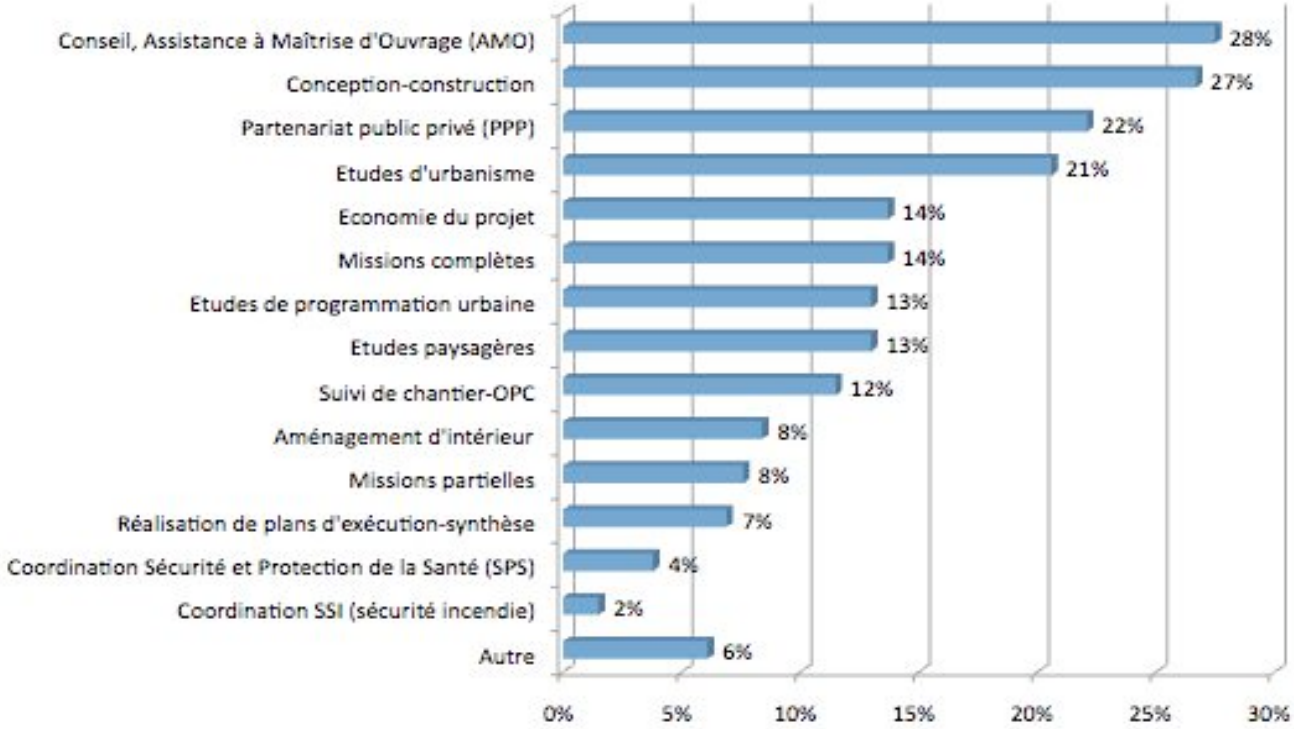
Il apparaît que la part d'employeurs envisageant de positionner leur entreprise sur de nouvelles missions est plus élevées chez:

-Les entreprises de plus de 10 salariés: cette part s'élève alors à 38% (soit +8 points)

-Les entreprises intervenant à l'échelle nationale et internationale: respectivement 41% et 37%.

Les employeurs envisagent de se repositionner sur le conseil et la conception-construction

Q. Si vous envisagez de positionner votre entreprise sur de nouvelles missions, lesquelles? (toutes réponses confondues)



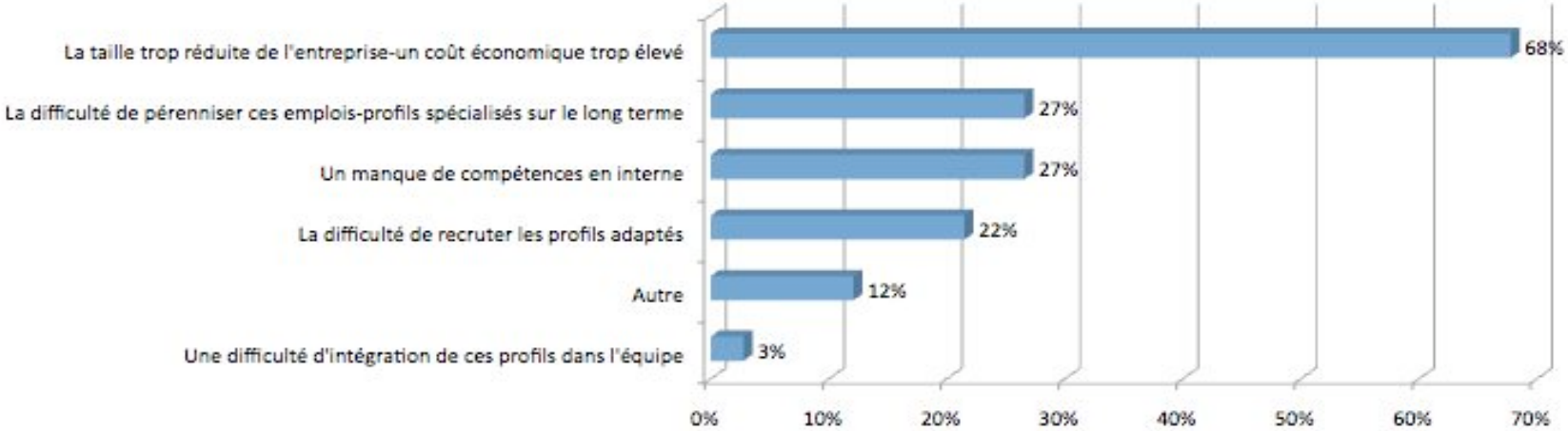
Répondants : 131, réponses: 257

Toutes réponses confondues, le conseil et l'AMO arrivent en tête des nouvelles missions que les employeurs aimeraient exercer (28%), suivis de la conception et de la construction (27%), du PPP (22%) et des études d'urbanisme (21%).

Ces nouvelles missions souhaitées sont variables selon la taille des entreprises. Ainsi, les employeurs appartenant à des entreprises comprenant de 5 à 9 salariés souhaitent à 41% se positionner sur le partenariat public privé (contre 22% pour l'ensemble des employeurs). Les employeurs des entreprises de plus de 10 salariés souhaitent davantage se positionner sur les études d'urbanisme que les autres.

La taille trop réduite de l'entreprise représente le principal frein à l'exercice de nouvelles missions

Q. Quels sont les freins/les obstacles à l'exercice de ces nouvelles missions? (toutes réponses confondues)



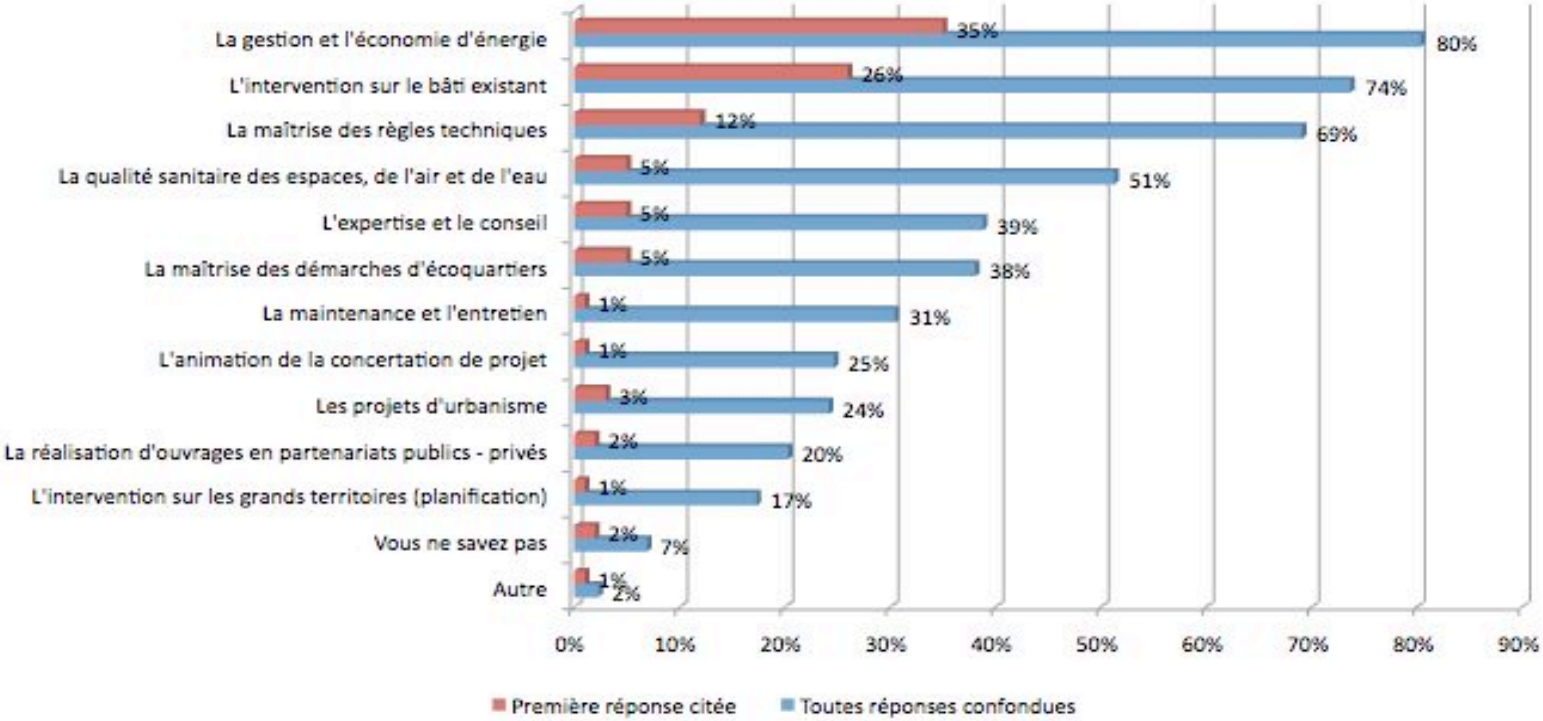
Répondants : 354 / Réponses: 557, Pourcentages calculés sur la base des réponses

68% des employeurs mentionnent la taille trop réduite de leur entreprise comme principal frein à l'exercice de nouvelles missions: ce résultat est à mettre en relation avec la part importante de petites entreprises de l'échantillon et, de manière générale, de la branche des entreprises d'architecture. Cette part augmente à 77% chez les employeurs des entreprises de moins de 5 salariés.

La difficulté à pérenniser des emplois ou profils sur le long terme se rencontre davantage dans les entreprises de 2 à 9 salariés: cette part augmente à 30-35% (contre 27% pour l'ensemble de l'échantillon). De même, la moitié des employeurs d'entreprises de plus de 10 salariés mentionne un manque de compétence en interne et la difficulté à recruter des profils adaptés (contre respectivement 27% et 22% pour l'échantillon total). Enfin, 9% des employeurs d'entreprises de plus de 10 salariés mentionnent une difficulté d'intégration de nouveaux profils, soit + 6 points par rapport à l'ensemble des entreprises de l'échantillon.

3 enjeux prioritaires pour les employeurs: la gestion et l'économie d'énergie et l'intervention sur le bâti existant

Q. Les investigations menées récemment par la branche ont permis d'identifier plusieurs types d'enjeux et de segments d'activités sur lesquels doivent se positionner les entreprises d'architecture. Comment hiérarchisez-vous ces enjeux?



Catégorie « toutes réponses confondues »: 433 répondants, 2068 réponses (Pourcentages calculés sur la base des réponses) / Catégorie « première réponse citée »: 370 répondants, 370 réponses.

La gestion et l'économie d'énergie arrive en tête des enjeux et segments d'activité sur lesquels doivent se positionner les entreprises d'architecture: toutes réponses confondues, 80% des employeurs ont en effet cité cet enjeu (35% l'ont cité en premier). Arrivent ensuite l'intervention sur le bâti ancien (74% toutes réponses confondues et 26% en première réponse citée), la maîtrise des règles techniques et la qualité des espaces, de l'air et de l'eau.

Employeurs et salariés estiment qu'ils doivent d'abord faire valoir une créativité et une capacité à concevoir des projets ayant une dimension qualitative, artistique et sociale

Q. Face à l'évolution de la commande et des marchés, estimez-vous que votre entreprise doit avant tout faire valoir (une seule réponse possible):

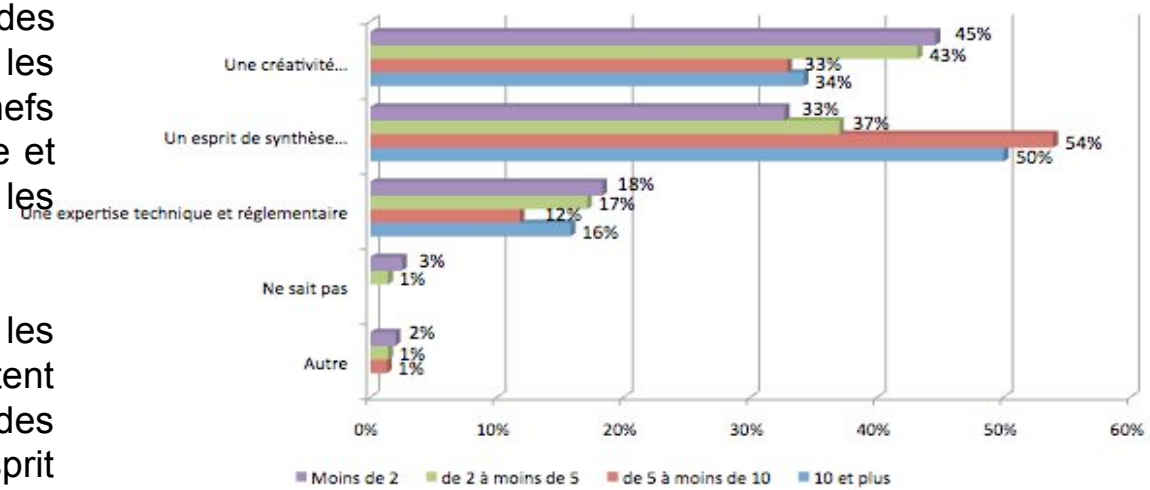
Salariés : 1121 répondants, 1121 réponses / Employeurs: 439 répondants, 439 réponses.

Face à l'évolution de la commande et des marchés, employeurs et salariés sont légèrement plus nombreux à penser que les entreprises d'architecture doivent d'abord faire valoir un esprit de créativité (49% des salariés et 44% des employeurs).

Cependant, les avis ne sont pas si tranchés, puisqu'une autre part importante (41% des employeurs et 33% des salariés) estime que les architectes doivent se positionner en chefs d'orchestre des projets. L'expertise technique et règlementaire est peu sollicitée par les répondants.

Comme le montre le schéma ci-contre, les employeurs des petites entreprises optent davantage pour la créativité et ceux des moyennes et grandes entreprises, pour l'esprit de synthèse:

Ce que doit faire valoir les entreprises d'architecture selon la taille des entreprises des employeurs (une seule réponse possible)

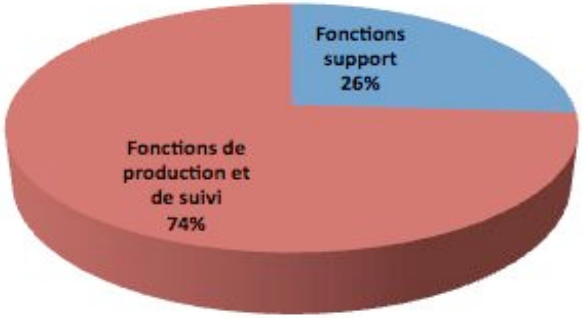


Salariés : 1121 répondants, 1121 réponses / Employeurs: 439 répondants, 439 réponses.

POSTES, MISSIONS ET FONCTIONS EXERCEES PAR LES SALARIES

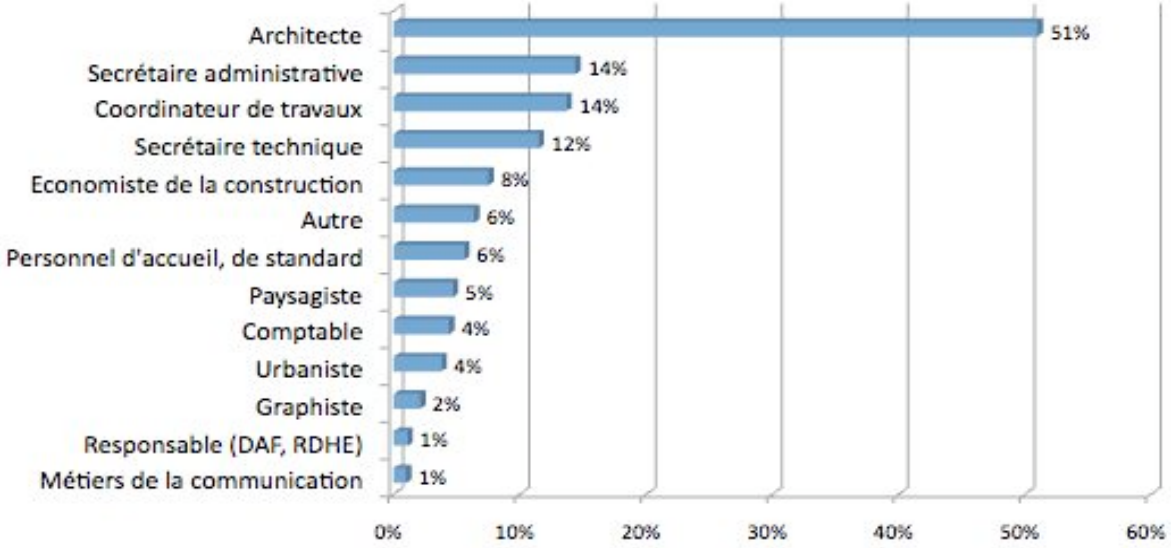
Une majorité d'architectes au sein des entreprises d'architecture

Répartition des fonctions des salariés



817 répondants, 817 réponses

Q. En quelle qualité êtes-vous employé au sein de votre entreprise d'architecture? (toutes réponses confondues)



838 répondants, 1066 réponses

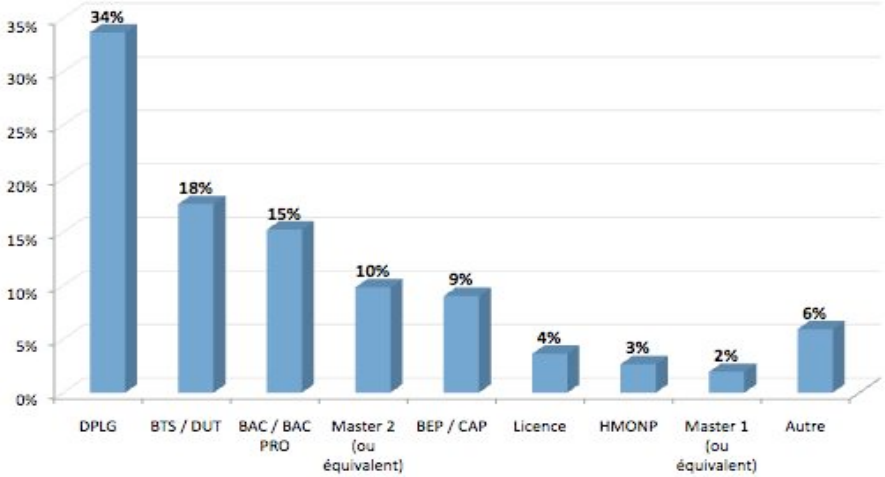
Les fonctions de production et de suivi représentent les ¾ de l'échantillon.

Les architectes sont majoritaires dans les entreprises d'architecture de l'échantillon (51%), suivis des secrétaires administratives (14%) et des coordinateurs de travaux (14%). Les paysagistes et urbanistes sont quant à eux peu nombreux (respectivement 5% et 4%).

A noter que 18% des salariés enquêtés exercent plus de 2 métiers: il s'agit en majorité de fonctions supports (secrétaires techniques et administratives, comptables, personnel d'accueil, etc.) qui assurent plusieurs métiers au sein de petites structures.

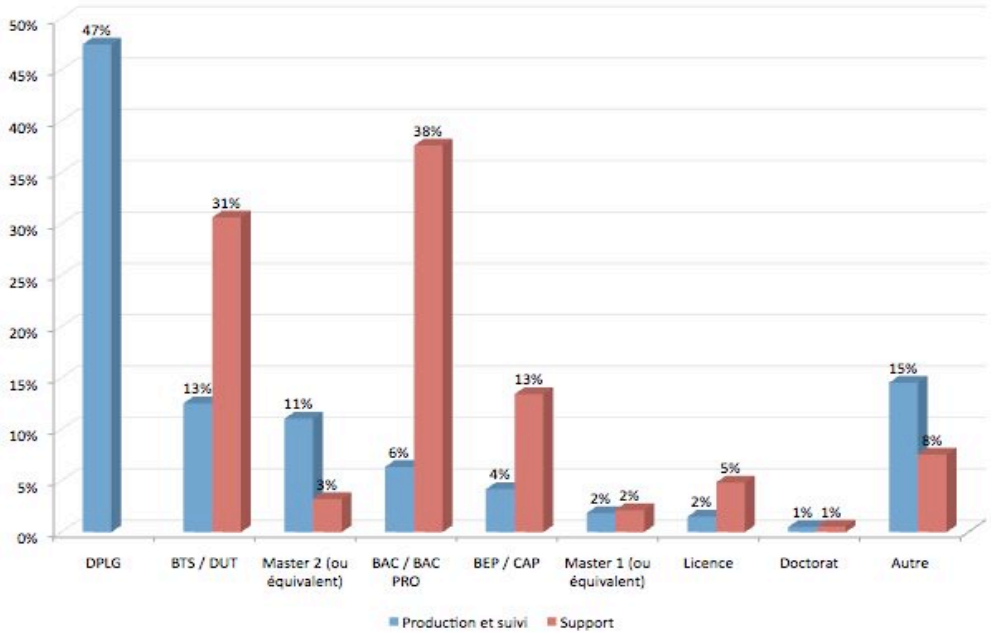
Des professionnels dans l'ensemble diplômés, surtout dans les fonctions de production

Dernier niveau de diplôme obtenu



1129 répondants, 1129 réponses

Dernier niveau de diplôme obtenu selon la fonction exercée

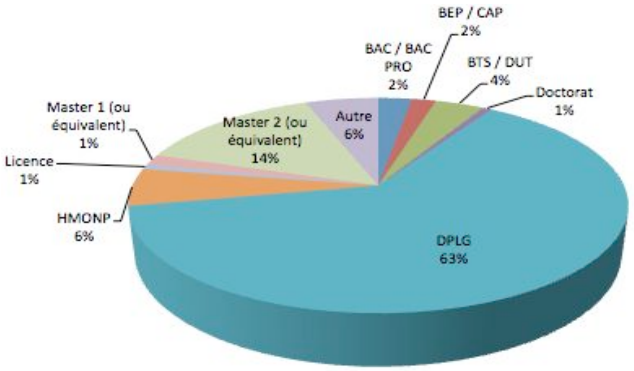


1129 répondants, 1129 réponses

En lien avec la part importante d'architectes dans le panel et dans les entreprises d'architecture, la part de DPLG est la plus élevée (35%): cette part atteint 63% chez les seuls architectes (14% d'entre eux ont également un Master 2.

Sur l'ensemble de l'échantillon, on trouve également une part importante de formations courtes types BTS/DUT (18%): cette part est plus élevée chez les fonctions supports puisqu'elle atteint alors 31%. Mais chez ces dernières, ce sont les formations types Bac/Bac pro qui sont les plus répandues (38%).

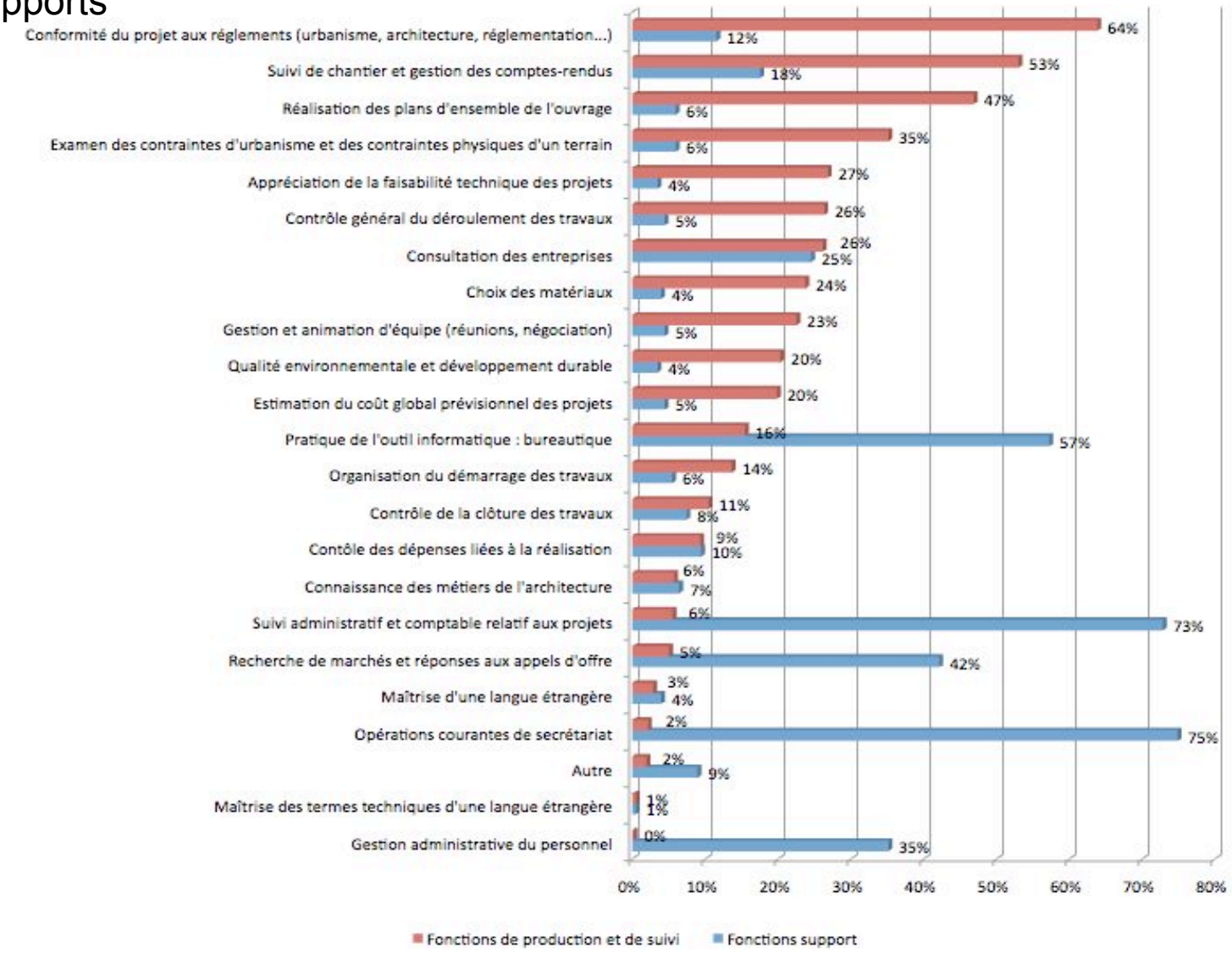
Dernier niveau de diplôme obtenu chez les architectes



Les domaines de compétences mobilisés par les salariés:

- La conformité du projet aux règlements et le suivi de chantier pour les fonctions de production et de suivi

- Les opérations courantes de secrétariat et le suivi administratif et comptable pour les fonctions supports



Les principales compétences mobilisées par les salariés

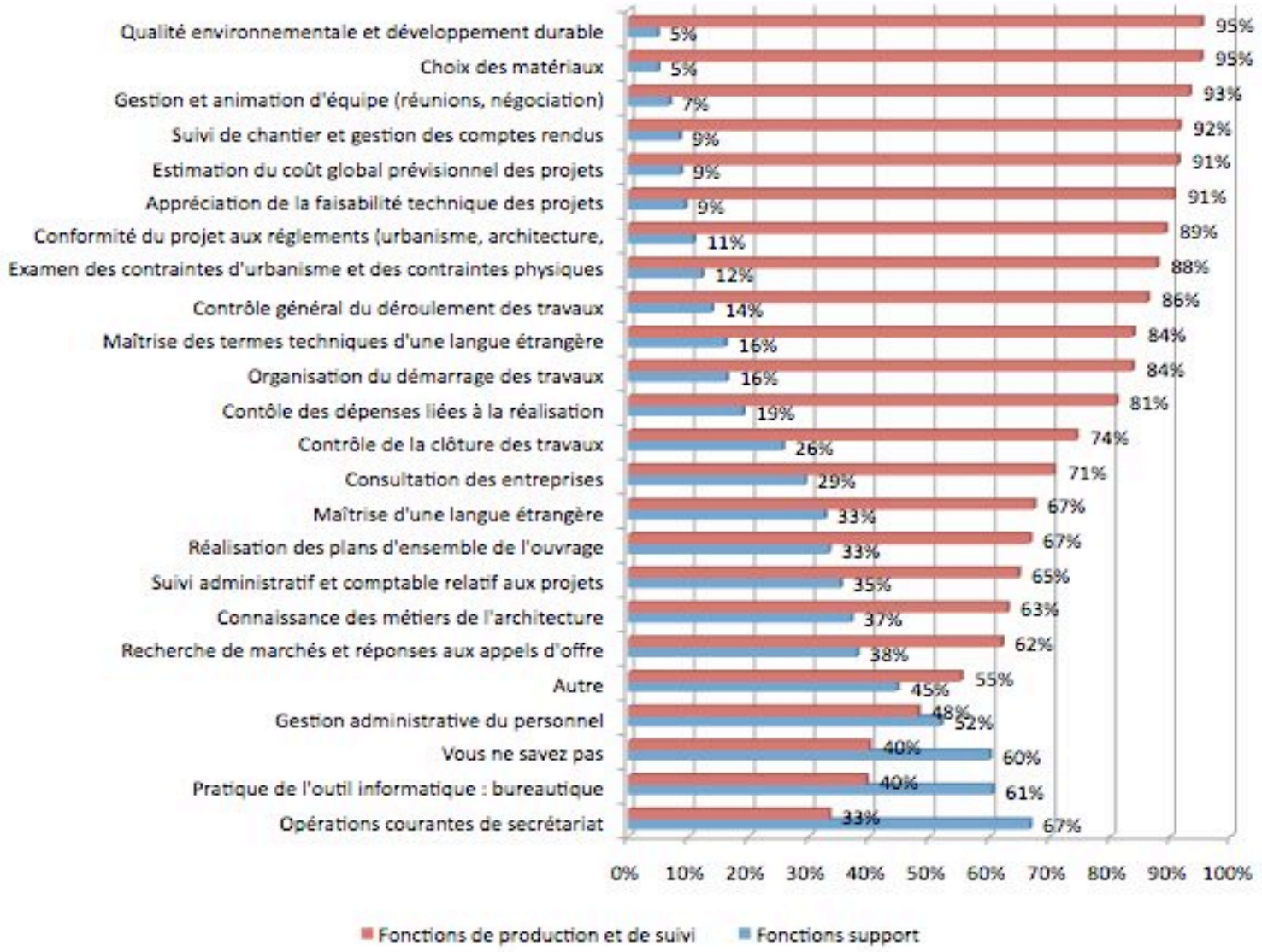
La tableau suivant reprend les principales compétences citées par les salariés: n'ont été retenues que les réponses citées à plus de 50% par les salariés interrogés. Le détail des compétences citées et la part de réponses pour chacune se situe en annexes.

Métiers	Principales compétences mobilisées
Architectes	Conformité du projet aux règlements
	Réalisation des plans d'ensemble
Urbanistes	Conformité du projet aux règlements
	Examen des contraintes d'urbanisme et des contraintes physiques d'un terrain
Paysagistes	Réalisation des plans d'ensemble de l'ouvrage
Coordinateurs de travaux	Suivi de chantier et gestion des comptes-rendus
	Contrôle général du déroulement des travaux
	Organisation du démarrage des travaux
Economistes de la construction	Estimation du coût global prévisionnel des projets
	Consultation des entreprises
	Suivi de chantier et gestion des comptes-rendus

Une forte demande de formation/perfectionnement

Le graphique suivant témoigne de salariés ouverts et curieux sur l'ensemble des thématiques de formation proposées (en particulier les fonctions de production et de suivi), mais aussi de salariés qui, dans leur ensemble, ne s'estiment pas suffisamment formés. Le sont-ils suffisamment ?

Q. Quels domaines de compétences souhaitez-vous acquérir ou maîtriser?

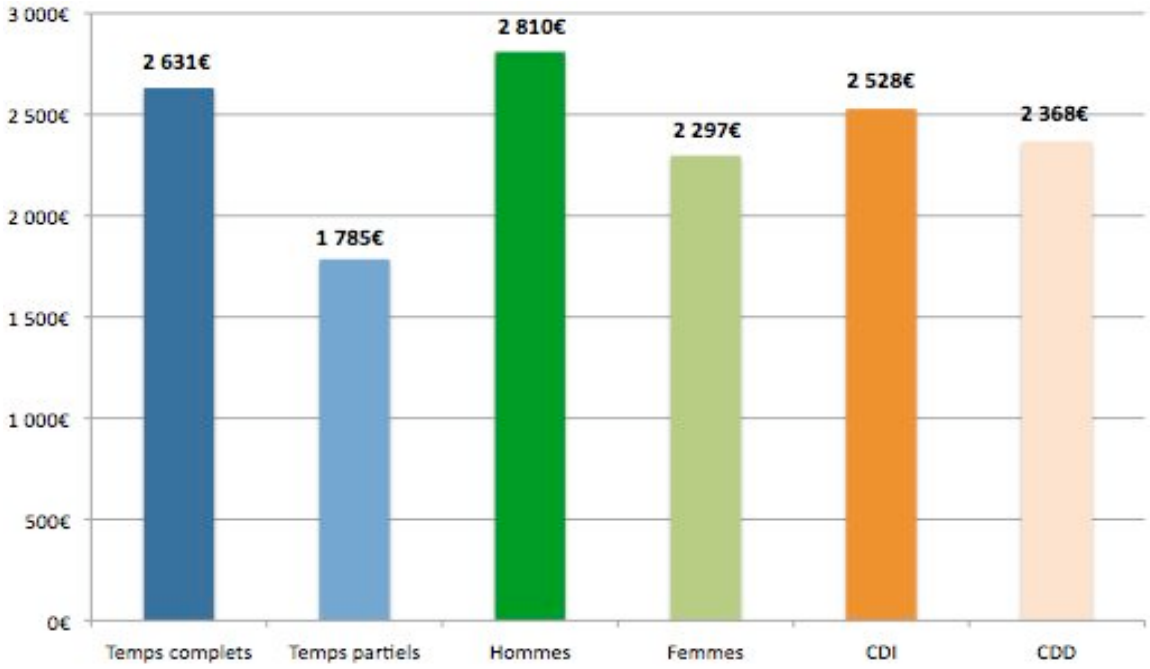


LES CONDITIONS DE TRAVAIL DES SALARIES

LES SALAIRES : de fortes disparités selon les genres

Le salaire mensuel brut moyen s'élève à **2 517€** pour les 1040 salariés du panel ayant accepté de répondre à la question (le minimum s'élevant à 620€, le maximum à 10 000€ par mois). Si l'on déduit les temps partiels, il s'élève à 2 631€.

La médiane des salaires se situe à 2 400€: la moitié des salariés de l'échantillon gagne moins de moins de 2 400€ par mois et l'autre moitié, plus de 2 400€.

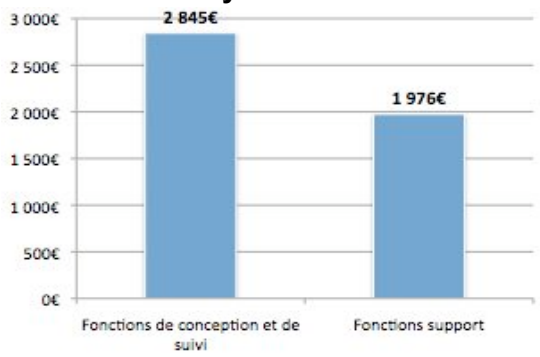


Toutes professions confondues, les femmes gagnent 513€ de moins que les hommes.

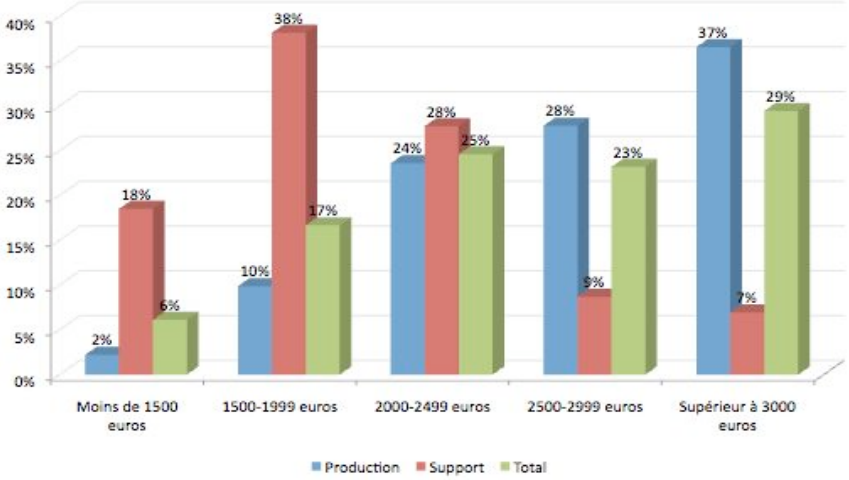
Cette tendance se retrouve également chez les fonctions de conception et de suivi: les hommes gagnent en moyenne 3 023€ et les femmes 2 634€, soit 389€ de mois.

LES SALAIRES : les métiers de la conception et du suivi mieux rémunérés que les fonctions supports

Salaire moyen selon les fonctions



Répartition des salaires selon les fonctions des salariés



Salaire moyen selon le premier métier cité

Premier métier cité	Salaire moyen
Responsable (DAF, DRHE)	3 114€
Coordinateur de travaux	2 957€
Architecte	2 902€
Urbaniste	2 634€
Paysagiste	2 496€
Graphiste	2 456€
Economiste de la construction	2 280€
Comptable	2 051€
Secrétaire technique	2 043€
Secrétaire administrative	1 824€

Salaire moyen des architectes

Architectes	Salaire moyen
Chef de projet	3 406€
Chargé de projet	2 721€
Assistant de projet	2 375€

Les salaires moyens sont plus élevés chez les fonctions de production que chez les fonctions supports: 2 845€ contre 1 976€, soit 869€ de plus.

Si l'on se base sur le premier métier cité par les salariés, ce sont les responsables (DAF, DRHE) qui ont le salaire moyen le plus élevé, suivis des coordinateurs de travaux, des architectes et des urbanistes. A noter que les architectes chefs de projets ont un salaire moyen qui dépasse celui des responsables (DAF, DRHE), avec 3 406€ et les architectes DPLG, juste après ces mêmes responsables, avec 3 094€.

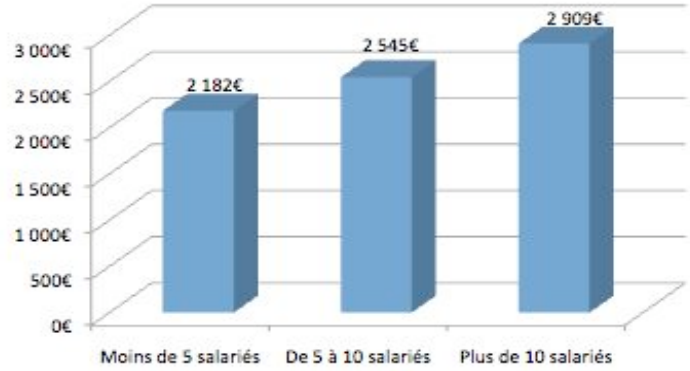
Les métiers suivants se situent en dessous de la moyenne des salaires dans les entreprises d'architecture (moyenne qui, pour rappel, s'élève à 2 650€ brut): secrétaire administrative, secrétaire technique, comptable, économiste de la construction, graphiste, paysagiste et urbaniste.

Des salaires plus élevés dans les régions Ile-de-France, Basse-Normandie et Centre, chez les salariés plus âgés et dans les entreprises plus grandes

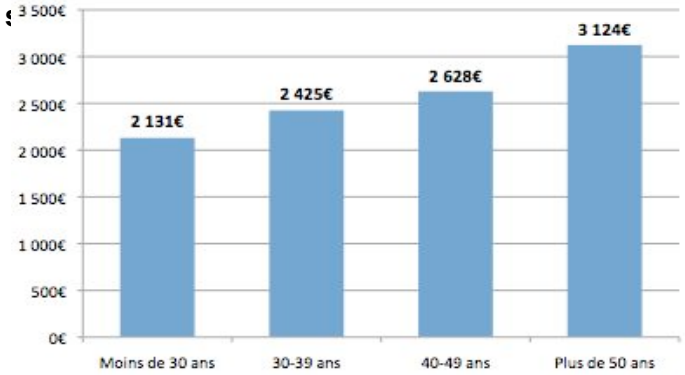
Salaire moyen selon les régions

Régions	Salaire moyen
Ile-de-France	3 058€
Basse-Normandie	2 610€
Centre	2 593€
Alsace	2 495€
Provence-Alpes-Côte d'Azur	2 452€
Languedoc-Roussillon	2 440€
Nord-Pas-de-Calais	2 403€
Rhône-Alpes	2 400€
Haute-Normandie	2 394€
Aquitaine	2 347€
Pays de la Loire	2 294€
Bourgogne	2 290€
Lorraine	2 280€
Bretagne	2 269€
Poitou-Charentes	2 252€
Midi-Pyrénées	2 184€
Auvergne	2 182€

Salaire moyen des salariés selon la taille de leur entreprise



Salaire moyen selon les tranches d'âges des



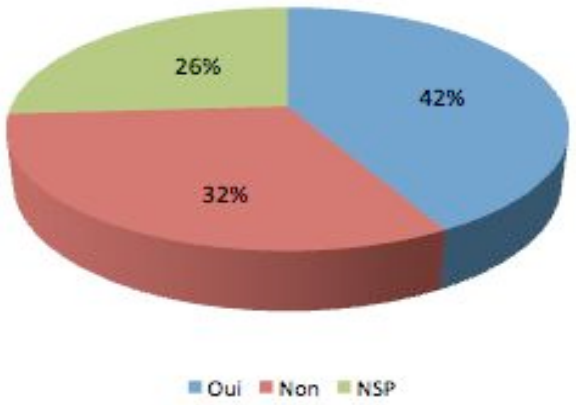
Les salaires moyens sont plus élevés dans les régions Ile-de-France, Basse-Normandie et Centre : pour les autres régions, ils se situent en dessous de la moyenne des salaires bruts de l'échantillon (soit 2 517€).

Les salaires moyens augmentent également en même temps que la taille des structures : ainsi, il s'élève à 2 909€ dans les entreprises de plus de 10 salariés contre 2 182€ dans celles qui en comptent moins de 5 (soit 727€ de moins).

Enfin, les plus de 50 ans ont un salaire moyen qui dépasse la barre des 3 000€: plus l'âge des salariés augmente, plus leurs conditions salariales s'améliorent.

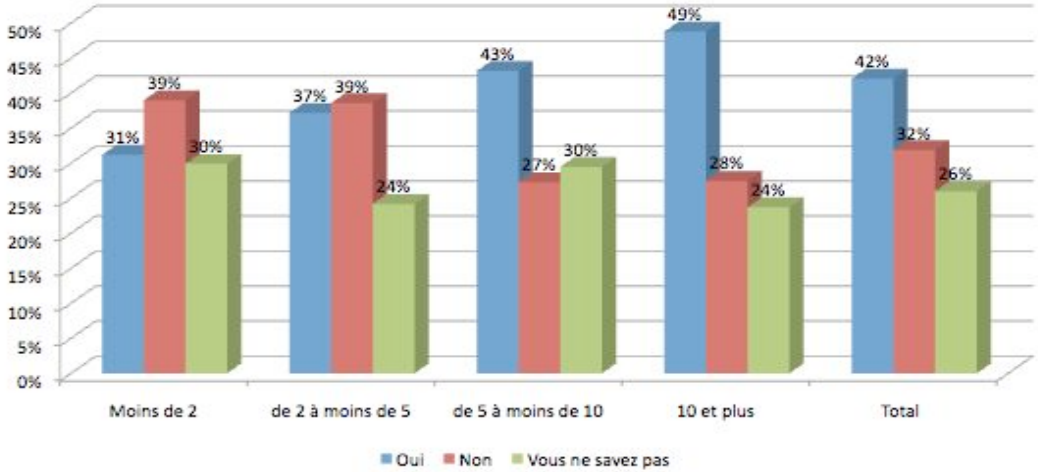
Perspectives d'évolution : un tiers des salariés estiment que leur avenir n'est pas assuré au sein de leur entreprise…

Q. Diriez-vous que votre avenir est assuré au sein de votre entreprise?



Caractéristiques des répondants

	OUI	NON	NSP
Age moyen	38 ans	37 ans	39 ans
Part de femmes	57%	60%	58%
Part de Franciliens	21%	24%	15%
Part de CDI	96%	91%	93%
Part de temps complets	87%	84%	86%
Salaire moyen	2 650€	2 356€	2 481€
Nombre moyen de salariés	12	8	9,5

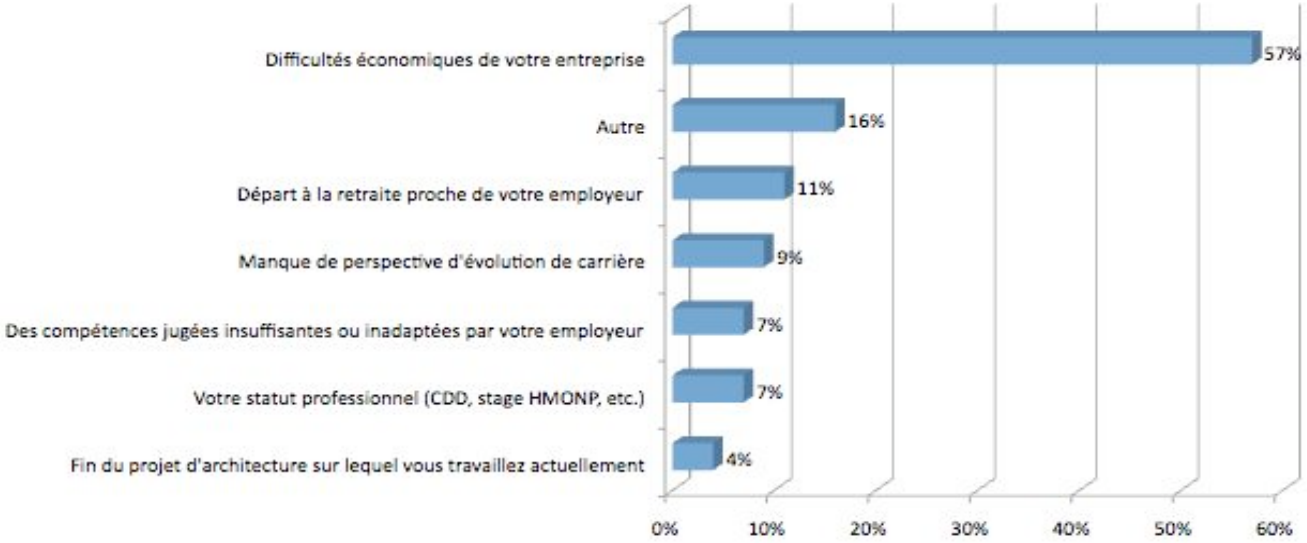


Les salariés qui estiment que leur avenir n'est pas assuré au sein de leur entreprise ont des salaires inférieurs à ceux qui estiment leur avenir assuré (2 356€ contre 2 650€, soit 300€ de moins).

Plus la taille de leur structure augmente, plus ils sont confiants en l'avenir: la taille de l'entreprise semble en effet un facteur de protection contre les difficultés du contexte économique.

Les difficultés économiques de l'entreprise: la principale raison pour laquelle les salariés pensent que leur avenir n'est pas assuré

Q. Si vous pensez que votre avenir n'est pas assuré au sein de l'entreprise, pour quelle(s) raison(s) selon vous? (toutes réponses confondues)



Les difficultés économiques de l'entreprise représentent de loin la principale raison pour laquelle les salariés pensent que leur avenir n'est pas assuré. Parmi eux, on compte pour plus de moitié (54%) des salariés travaillant dans des entreprises de moins de 5 salariés et pour 22%, de plus de 10 salariés (le quart restant se situe dans des entreprises de 5 à 9 salariés).

Une majorité de salariés souhaite occuper le même poste avec un meilleur salaire dans les deux années à venir

Q. Quelles sont vos perspectives d'évolution dans les deux années à venir? (toutes réponses confondues, 3 réponses maxin

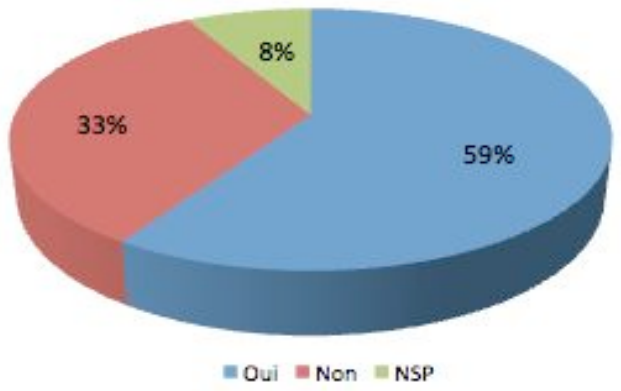
1114 répondants, 2196 réponses

Plus de la moitié des salariés (59%) souhaitent occuper le même poste avec un meilleur salaire et 37%, occuper le même poste avec davantage d'autonomie. Plus surprenant, plus d'un tiers des salariés a mentionné la perspective de travailler dans une autre entreprise d'architecture et un quart, créer sa propre structure (un souhait répandu dans cette branche composée de petites structures).

Il était demandé aux salariés de hiérarchiser leurs réponses: ainsi, 41% d'entre eux souhaitent d'abord occuper le même poste avec un meilleur salaire puis occuper le même poste avec davantage d'autonomie (17%) et changer de poste au sein de la même entreprise (17%). Seuls 7% souhaitent d'abord créer leur propre entreprise.

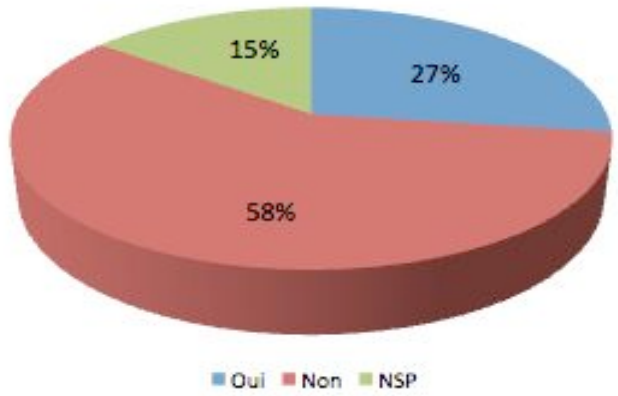
Un métier valorisant mais mal rémunéré

Q. Avez-vous le sentiment que vos compétences sont suffisamment valorisées au sein de votre entreprise?



59% des salariés interrogés ont le sentiment que leurs compétences sont suffisamment valorisées et 33% estiment que non.

Q. Avez-vous le sentiment que vos compétences sont suffisamment rémunérées au sein de votre entreprise?



En revanche, 58% des salariés interrogés estiment que leurs compétences ne sont pas suffisamment rémunérées : ces salariés gagnent en moyenne 2 438€ bruts par mois.

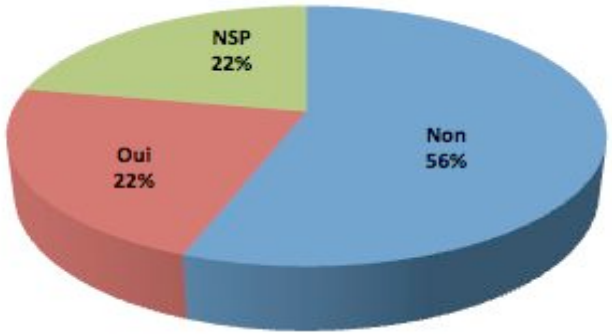
De leur côté, ceux qui estiment que leurs compétences sont suffisamment rémunérées gagnent en moyenne 2 780€ bruts par mois.

LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

1. PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION: LES COMPÉTENCES ET RECRUTEMENTS NÉCESSAIRES POUR DEMAIN

22% des employeurs prévoient de recruter prochainement de nouveaux salariés et près d'un quart n'a pas de visibilité sur le recrutement

Q. Prévoyez-vous de recruter prochainement de nouveaux salariés?



439 répondants, 439 réponses

Recrutements prévus selon la taille des entreprises

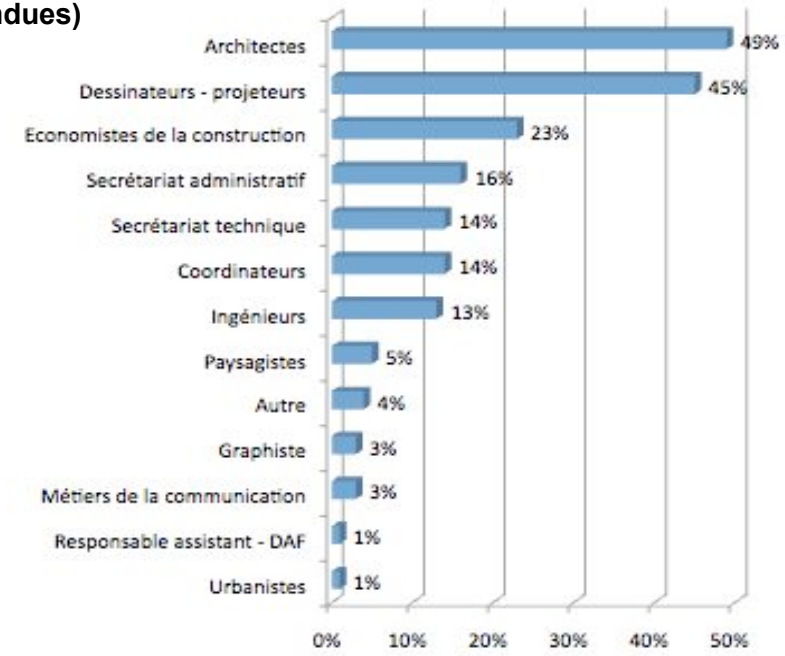
Plus de la moitié des employeurs ne prévoit pas de recruter prochainement (56%), mais 22% l'envisage et 22% ne sait pas.

La proportion d'employeurs prévoyant de recruter prochainement augmente en fonction de la taille des entreprises. Ainsi, 50% des employeurs des entreprises de plus de 10 salariés envisagent de recruter, 30% dans les entreprises de 5 à 10 salariés, 24% dans celles de 2 à 4 salariés et 14% dans celles de moins de 2 salariés.

Les parts des employeurs ne sachant pas s'ils souhaitent ou non recruter sont proches dans les entreprises de moins de 10 salariés, mais cette part s'efface dans celles de plus de 10 salariés.

2 profils recherchés par les employeurs : les architectes et les dessinateurs-projeteurs

Q. Si vous prévoyez de recruter, quel(s)profil(s) (toutes réponses confondues)



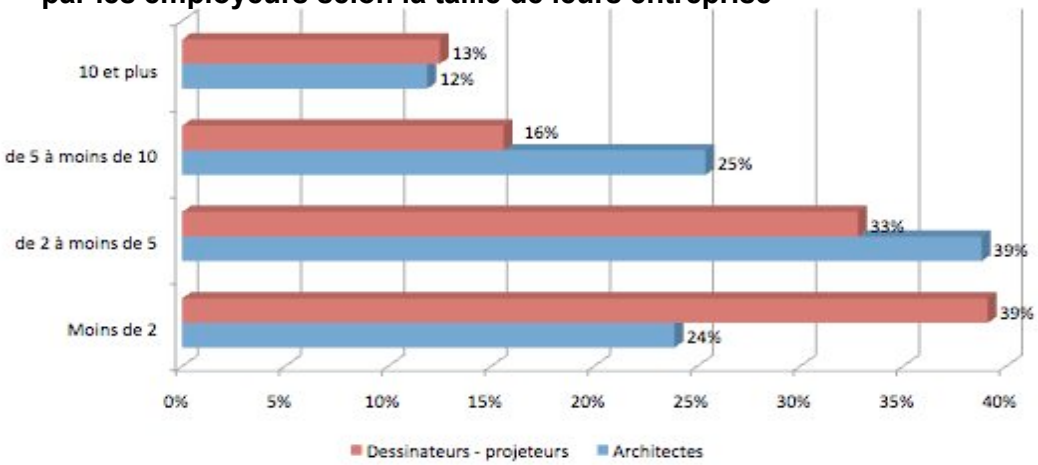
98 répondants, 190 réponses

Les besoins de compétences concernent davantage les fonctions de conception et de suivi.

A noter qu'aucun des répondants n'envisage de recruter prochainement des standardistes ou personnels d'accueil, des commerciaux ou des responsables des ressources humaines…

Comme le montre le graphique ci-contre, les profils d'architectes sont davantage recherchés dans les structures de 2 à 4 salariés, tandis que les dessinateurs-projeteurs sont recherchés dans celles de 0 à 1 salariés (à 39%) puis dans celles de 2 à 4 (33%).

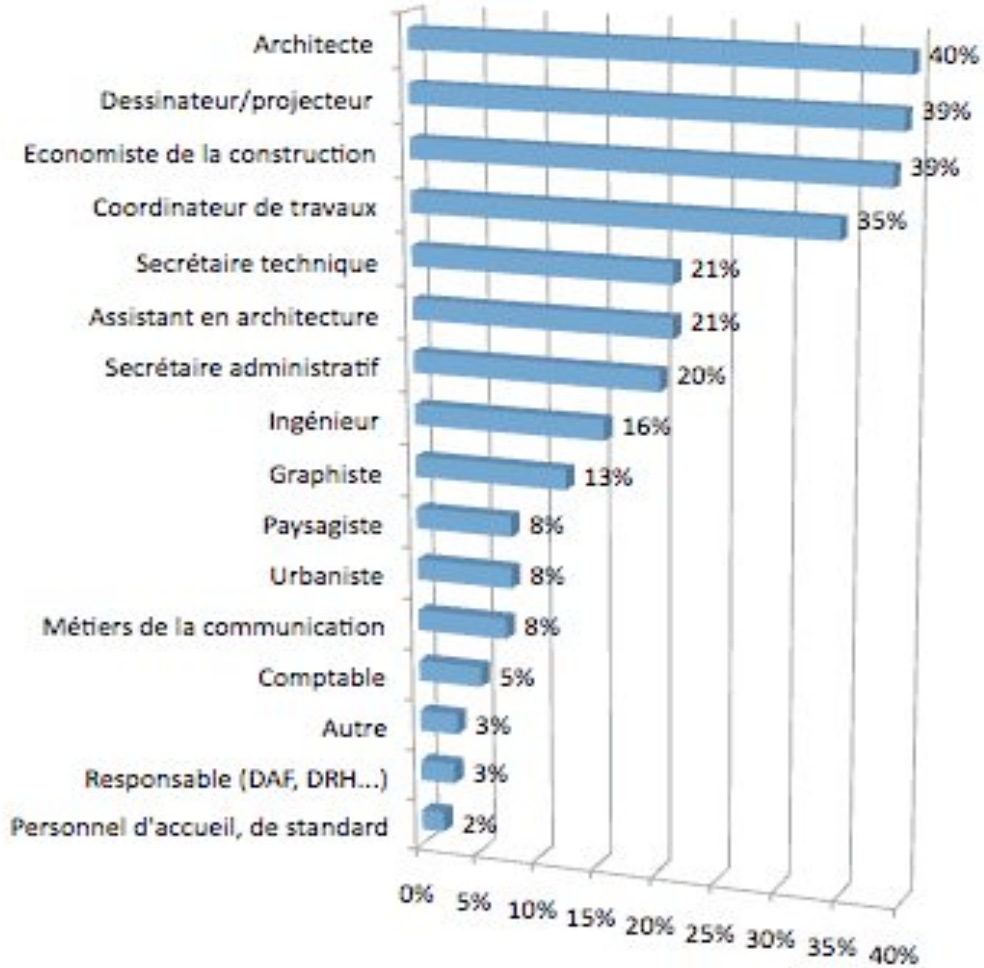
Répartition des profils d'architectes et dessinateurs-projeteurs recherchés par les employeurs selon la taille de leurs entreprise



131 répondants, 131 réponses

Des manques de compétences diagnostiqués par les employeurs essentiellement dans les fonctions de conception et de production

Q. Identifiez-vous des manques de compétences dans les métiers suivants? (toutes réponses confondues)



374 répondants, 1049 réponses

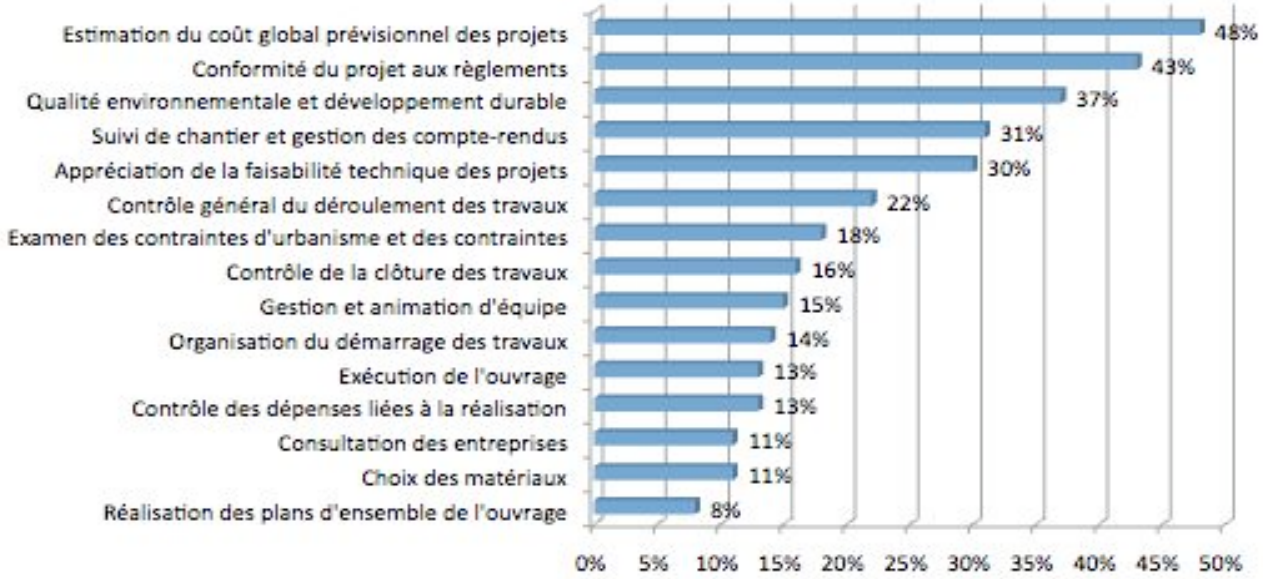
SI les architectes, les dessinateurs projeteurs et les économistes de la construction sont les 3 métiers les plus recherchés, c'est également chez eux que les employeurs repèrent le plus des besoins en termes de compétences. Viennent ensuite les coordinateurs de travaux.

Il apparaît que ces manques de compétences sont jugés moins importants chez les personnels d'accueil, les responsables (DAF, DRHE…), les comptables, les métiers de la communication, les urbanistes et les paysagistes.

Les principaux manques de compétences repérés par les employeurs

•chez les fonctions de production et de suivi : les connaissances en matière de coût et de conformité aux règlements

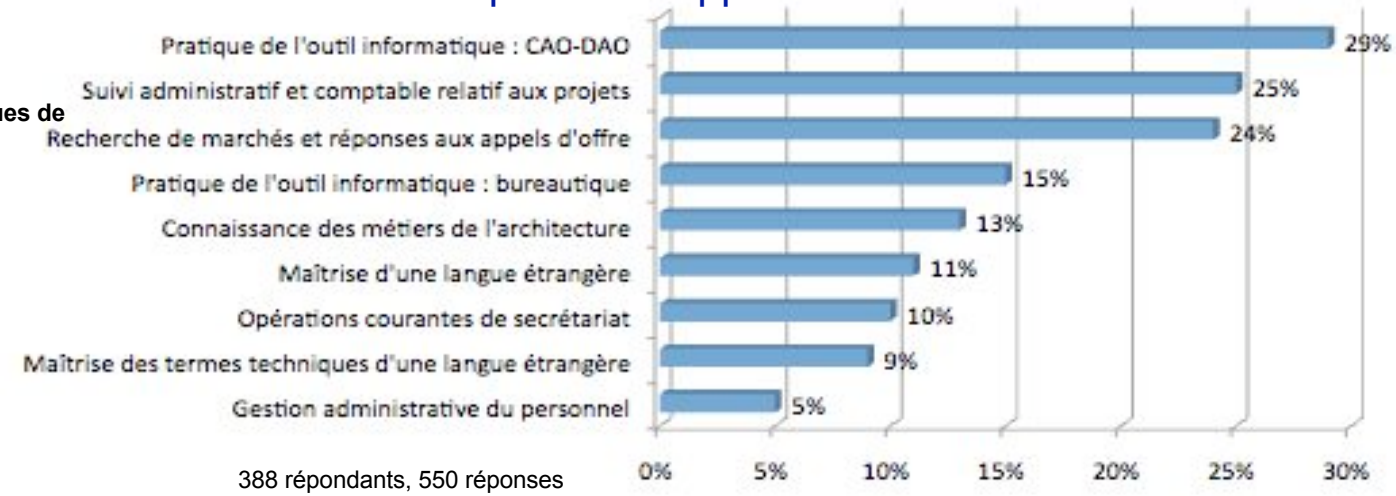
Q. Veuillez préciser les manques de compétences repérés (toutes réponses confondues):



388 répondants, 1278 réponses

•chez les fonctions supports: la pratique de la CAO-DAO, le suivi administratif et comptable des projets et la recherche de marchés et réponses à appels d'offres

Q. Veuillez préciser les manques de compétences repérés (toutes réponses confondues):



388 répondants, 550 réponses

LA GESTION DES EMPLOIS ET DES COMPETENCES

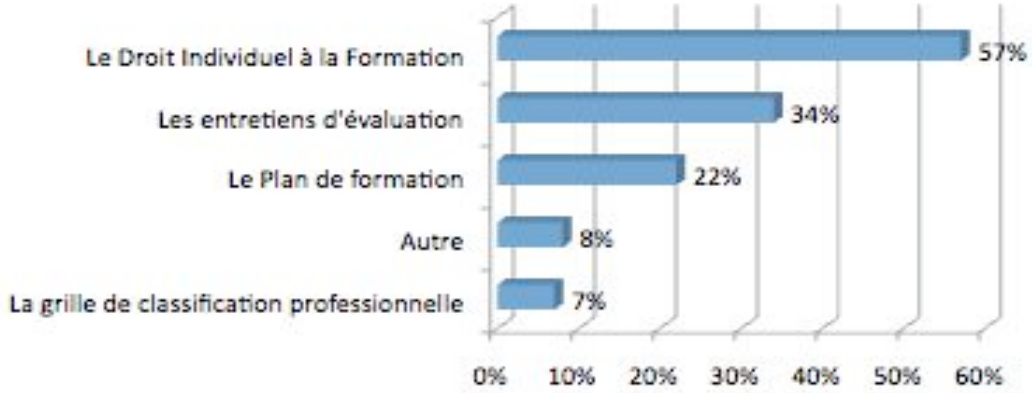
2. LA FORMATION CONTINUE: LES PUBLICS FORMÉS ET LES OBJECTIFS POURSUIVIS

33% des employeurs interrogés ne mentionnent l'utilisation d'aucun outil de formation

Ces employeurs qui ne mentionnent l'utilisation d'aucun outil de formation appartiennent à des petites structures : 94% à des entreprises de moins de 5 salariés et 74%, de moins de 2 salariés où le management des petites équipes a un caractère davantage informel.

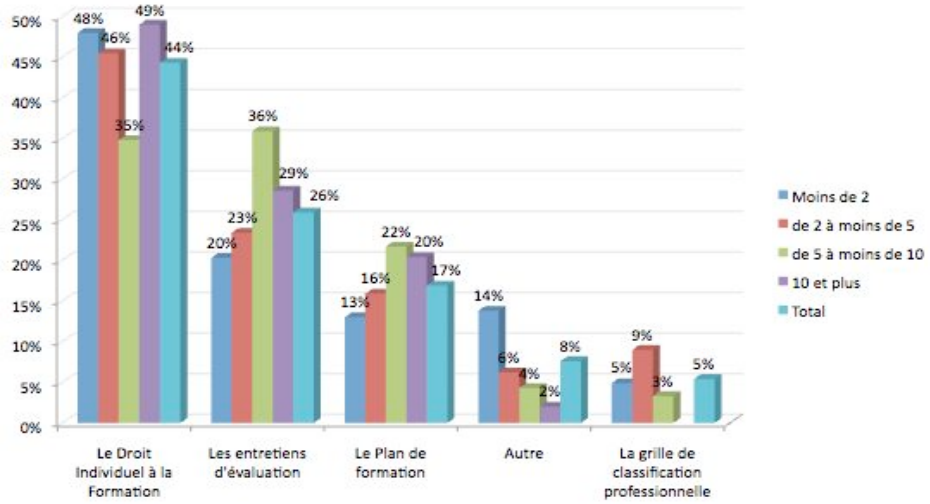
Les autres employeurs, pour plus de la moitié, mobilisent le DIF et 1/3 les entretiens d'évaluation

Types d'outils de formation utilisés par les employeurs



311 répondants, 409 réponses

Outils utilisés par les employeurs selon la taille des entreprises



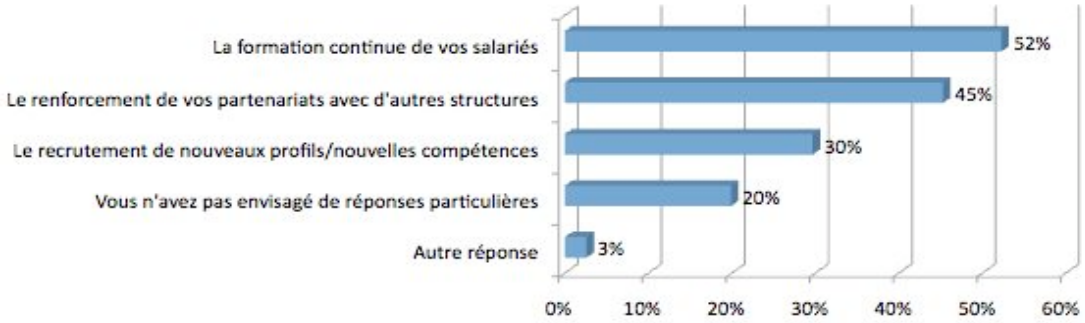
L'utilisation du DIF arrive en tête des réponses, ce qui entre en contradiction avec les propos recueillis auprès des salariés: seuls 26% d'entre eux avaient utilisé leur DIF et 17% ne savait pas. Le reste (57%) affirmait qu'il n'avait pas utilisé le DIF.

Ce constat interroge sur la compréhension que les employeurs ont du terme de « droit individuel à la formation ».

Le DIF est utilisé pour près de la moitié dans les entreprises de plus de 10 salariés et celles de moins de 5 salariés; mais son utilisation diminue dans celles de 2 à 9 salariés (35%), dans lesquelles les entretiens d'évaluation semblent primer (36%).

La formation continue et le partenariat pour répondre aux manques de compétences diagnostiqués par les employeurs

Q. Quelle(s) stratégie(s) avez-vous prévu de développer pour répondre aux manques de compétences diagnostiqués? (toutes réponses confondues)

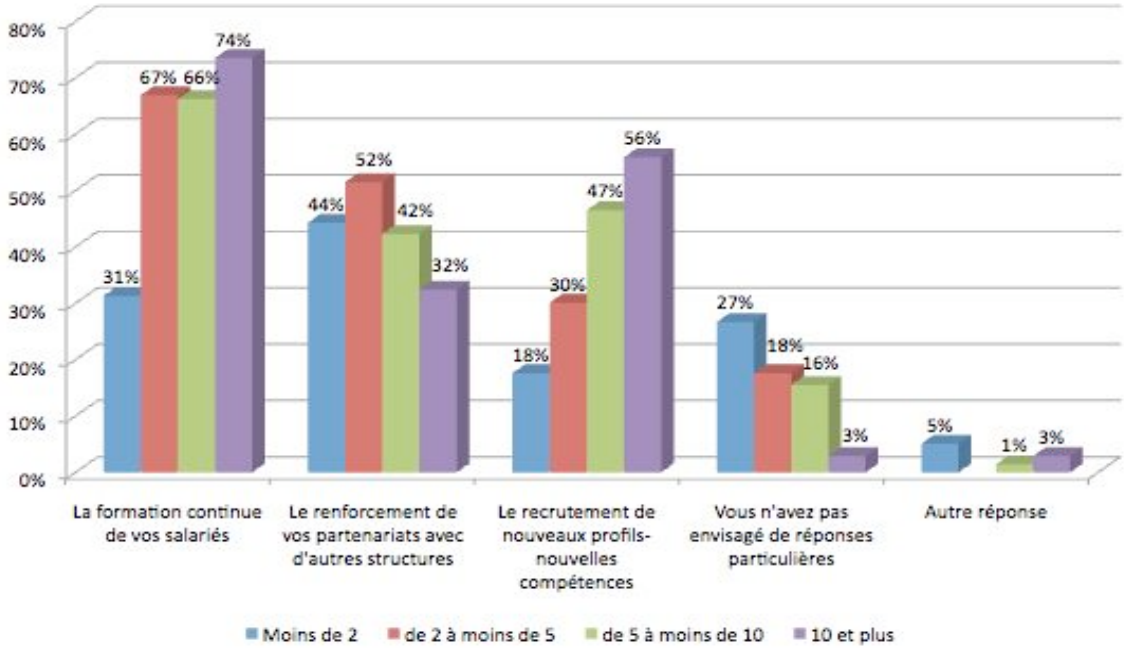


417 répondants, 625 réponses

La formation continue a été citée, toutes réponses confondues, par plus de la moitié des employeurs interrogés (52%). La deuxième stratégie prévue pour répondre aux manques de compétences diagnostiqués est le renforcement de partenariats avec d'autres structures (45%) puis le recrutement de nouveaux profils/nouvelles compétences (30%).

20% n'envisage pas de réponses particulières. Cette population pourrait constituer le « cœur de cible » de la branche…

Q. Stratégies prévues pour répondre aux manques de compétences diagnostiqués selon la taille des entreprises des employeurs (toutes réponses confondues)

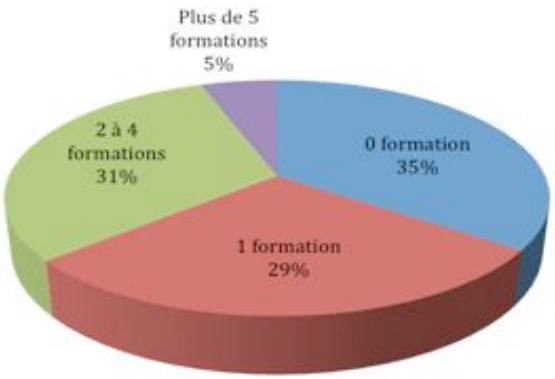


417 répondants, 625 réponses

La formation continue représente la première stratégie envisagée pour répondre aux manques de compétences diagnostiqués dans les structures de plus de 2 salariés. Dans celles de moins de 2 salariés, les employeurs privilégient davantage le renforcement de partenariats avec d'autres structures. Par ailleurs, le recrutement de nouveaux profils/nouvelles compétences représente la deuxième grande stratégie envisagée par les entreprises de plus de 10 salariés. Enfin, il apparaît que c'est surtout dans les petites entreprises que les employeurs n'envisagent pas de réponses particulières pour répondre aux manques de compétences diagnostiqués

Plus d'1/3 des salariés n'a suivi aucune formation depuis 2004: parmi eux, une proportion plus importante de fonctions supports…

Q. Combien de formations avez-vous suivies depuis 2004?



1025 répondants

Caractéristiques des salariés selon le nombre de formations suivies depuis 2004

	0 formation	1 formation	Plus de 2 formations	Echantillon total
Part de femmes	56%	59%	59%	58%
Part de CDI	94%	94%	95%	94%
Part de temps complets	84%	86%	86%	86%
Age moyen	39 ans	37 ans	37 ans	38 ans
Nombre moyen de salariés	9	10	12	10
Part de fonctions supports	31%	16%	23%	24%
Part de fonctions de production et de suivi	69%	84%	77%	76%
Part d'architectes (premier métier cité)	46%	66%	54%	51%

35% des salariés n'ont suivi aucune formation depuis 2004. Parmi ces salariés, la part de fonctions supports est plus importante: elle s'élève à 31% contre 24% pour l'échantillon total. On compte également une part légèrement moins importante de femmes (56% contre 59% pour celles ayant suivi au moins une formation) et de temps complets (84% contre 86%).

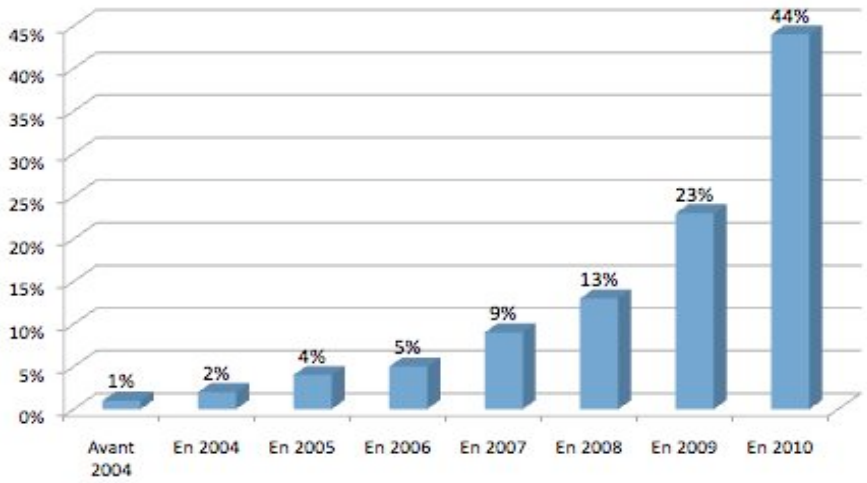
La part de salariés ayant suivi une formation s'élève à 29%: parmi eux, on compte 84% de fonctions de production et de suivi et 2/3 d'architectes.

Enfin, 36% des salariés ont suivi plus de 2 formations.

A noter que la taille des structures ne constitue pas un élément déterminant: on observe la même répartition des salariés ayant suivi 0, 1 ou plus de 2 formations selon la taille des structures.

Pour les deux tiers des salariés, leur dernière formation a eu lieu en 2009-2010 et pour 55% à leur demande

Q. Précisez l'année de votre dernière formation



666 répondants

Q. Cette formation a-t-elle eu lieu à votre demande ou à la demande de votre employeur?

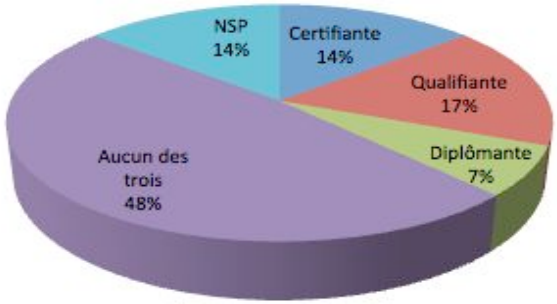
691 répondants, 691 réponses

On observe une véritable progression dans la pratique de formation depuis 2004, sans doute en partie liée à l'arrivée récente des salariés au sein des structures.

Dans 55% des cas, la dernière formation a eu lieu à la demande du salarié.

A noter que les salariés dans près de la moitié des cas, n'ont suivi une formation ni certifiante, ni diplômante, ni qualifiante.

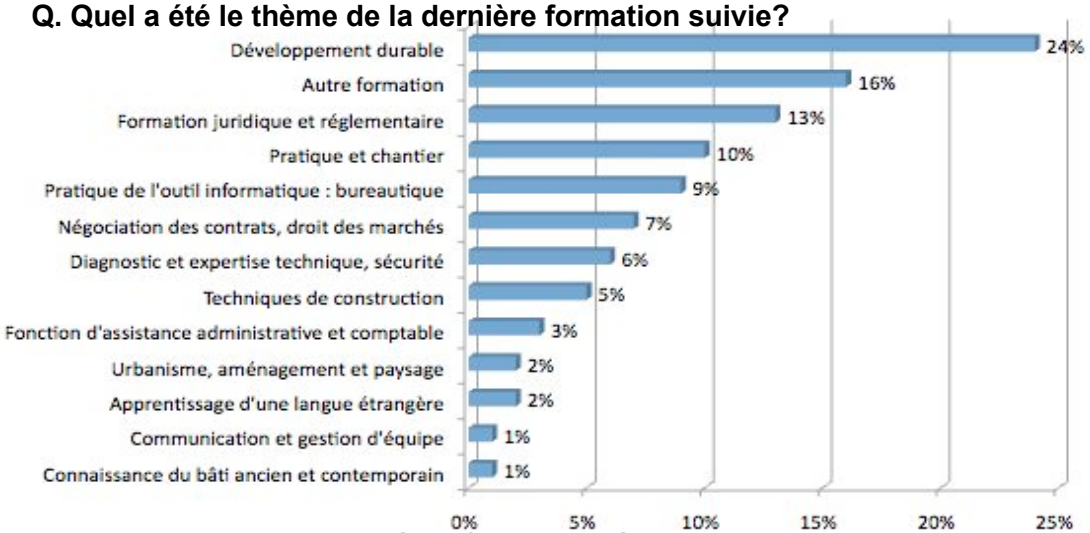
Q. De quel type de formation s'agissait-il?



697 répondants, 697 réponses

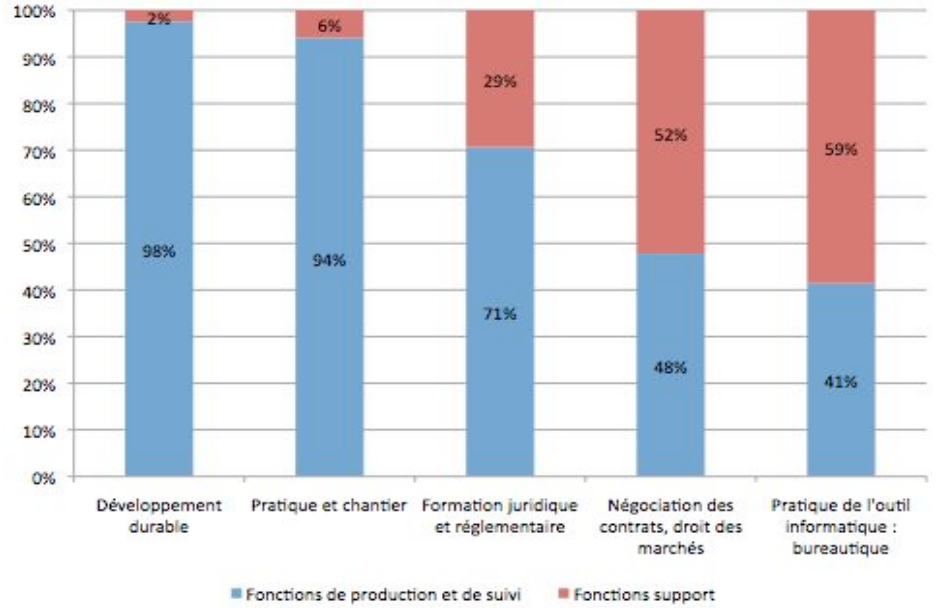
Le développement durable, thème privilégié des fonctions de production et de suivi

Q. Quel a été le thème de la dernière formation suivie?



454 répondants, 454 réponses

Choix de thèmes de la dernière formation suivie selon les fonctions



Le développement durable arrive en tête des thèmes de formation choisis par les salariés des entreprises d'architecture (24% des réponses): cette proportion s'élève à 98% chez les fonctions de production et de suivi.

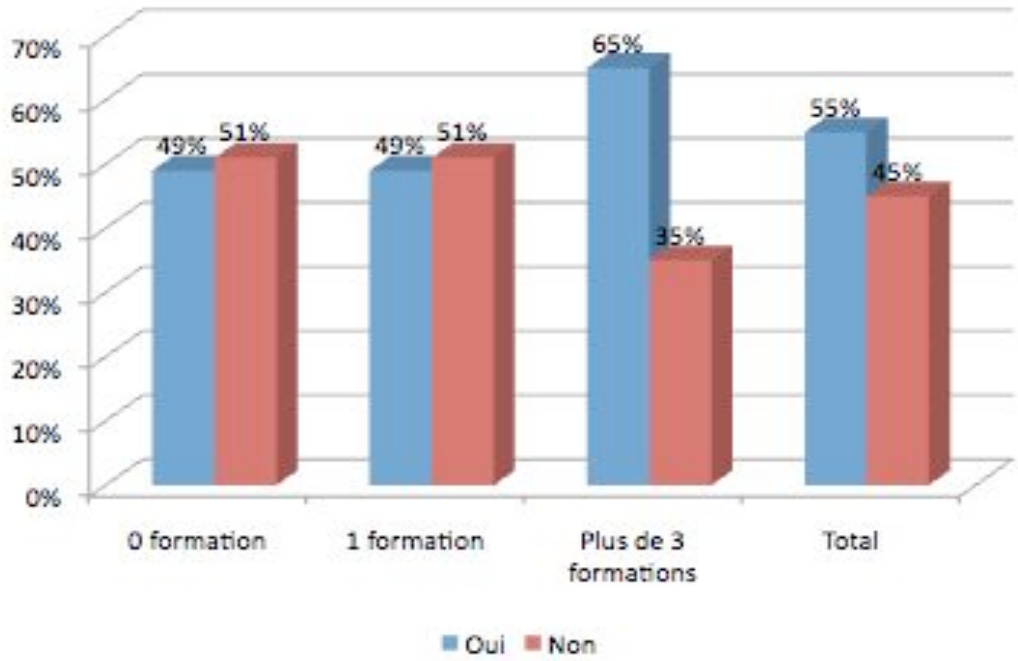
La formation juridique et règlementaire arrive en deuxième position (13% des répondants): elle est surtout choisie, pour plus des 2/3, par les fonctions supports.

Arrive ensuite le thème « pratique et chantier » (10%), surtout choisi par les fonctions de production et de suivi (à 94%).

A noter que la négociation des contrats/droit des marchés et la pratique de l'outil informatique (bureautique) sont surtout des formations suivies par les fonctions supports: respectivement 52% et 59%.

Plus de la moitié des salariés envisagent de suivre une nouvelle formation

Part de salariés envisageant de suivre une nouvelle formation dans l'année à venir en fonction du nombre de formations déjà suivies

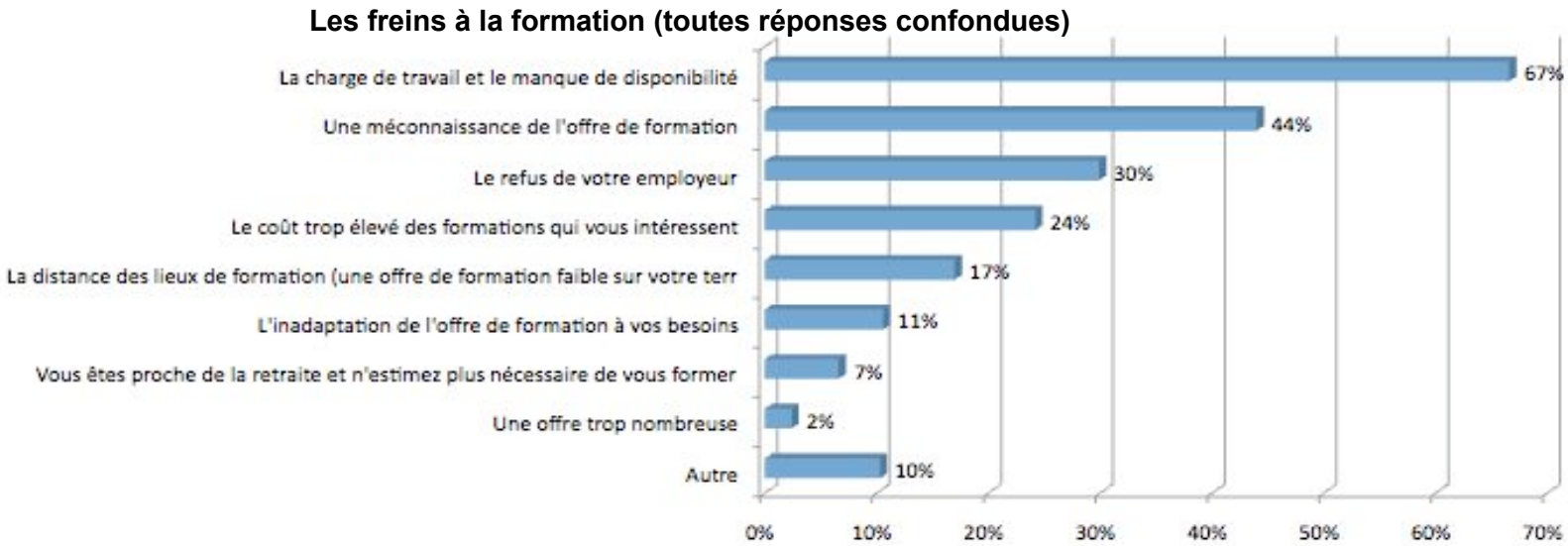


55% des salariés envisagent de suivre une nouvelle formation. Cette part augmente chez les salariés qui ont déjà suivi plus de 3 formations : 65% soit + 10 points.

Parmi ceux qui n'ont suivi aucune formation depuis 2004, ils sont 49% à envisager de suivre une formation dans l'année à venir.

Il reste donc à observer cette part irréductible de salariés qui n'a suivi aucune formation depuis 2004 et qui ne souhaite pas en suivre dans l'année à venir: il s'agit surtout de fonctions supports (47% contre 24% pour l'ensemble de l'échantillon) ; ils sont légèrement plus âgés que la moyenne (40 ans contre 38 ans) et comprennent une part plus importante de femmes (53% contre 42%). A noter que dans les fonctions supports, on retrouve pour près de la moitié des secrétaires administratives et techniques (45 sur 87).

La charge de travail et le manque de disponibilité: principal frein à la formation



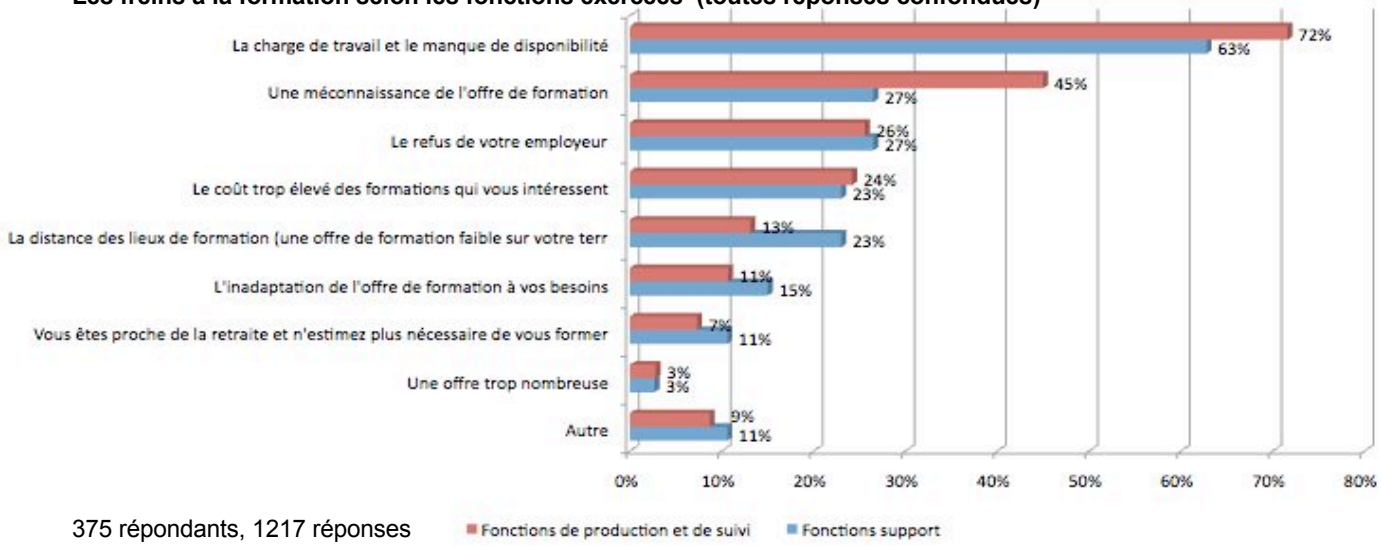
375 répondants, 1217 réponses

La charge de travail et le manque de disponibilité représente le principal frein à la formation pour plus d'un tiers des salariés. Arrive ensuite la méconnaissance de l'offre de formation (44%) et du refus de l'employeur (30%). Un quart avancent également le coût trop élevé des formations et 17%, la distance des lieux de formation. L'inadaptation de l'offre de formation aux besoins des salariés constitue une difficulté pour 11% des personnes interrogées.

A noter que les salariés ayant renseigné le champ « autre » sont essentiellement des personnes déjà en formation ou qui estiment qu'il n'est pas nécessaire qu'elles se forment.

La charge de travail et une méconnaissance de l'offre de formation: principaux freins chez les fonctions de production et de suivi

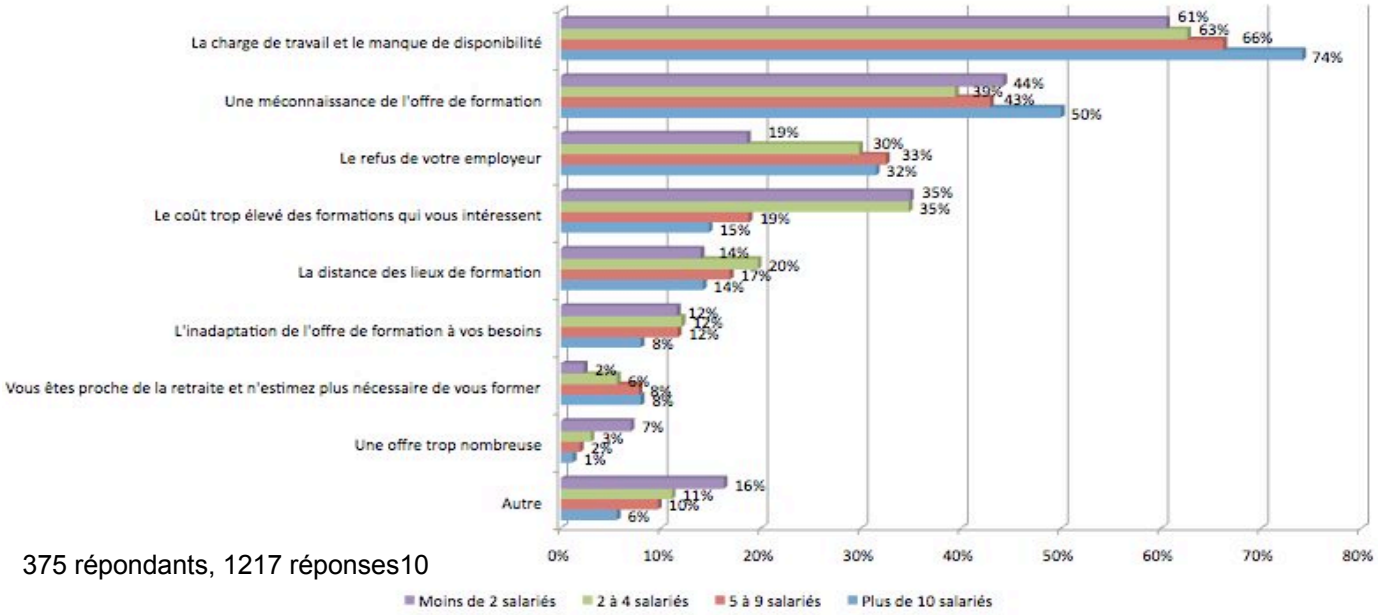
Les freins à la formation selon les fonctions exercées (toutes réponses confondues)



375 répondants, 1217 réponses

Les fonctions de production et de suivi sont plus nombreux que les fonctions supports à citer la charge de travail et une méconnaissance de l'offre de formation comme des freins à la formation. A l'inverse, la distance des lieux de formation semble être plus problématique pour les fonctions supports que pour les fonctions de production tout comme, mais dans une moindre mesure, l'inadaptation de l'offre de formation aux besoins des salariés et la proximité de la retraite empêchant les salariés de se former.

Les freins à la formation selon la taille des entreprises des salariés(toutes réponses confondues)

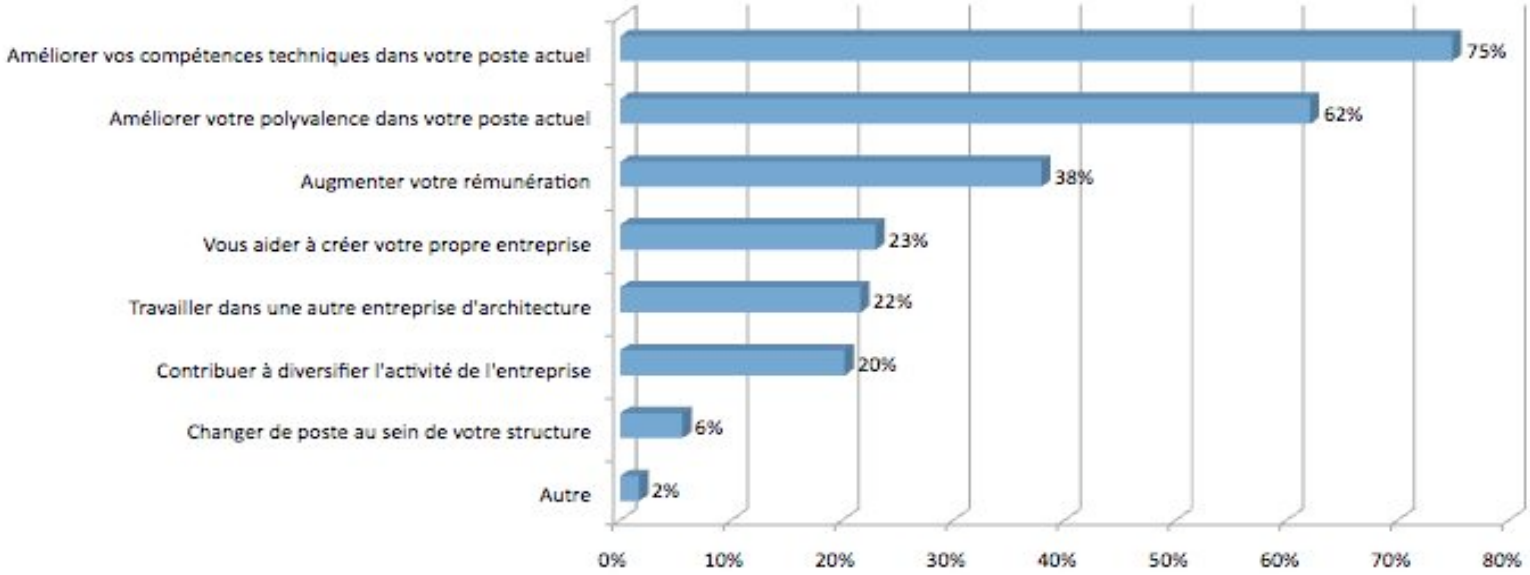


375 répondants, 1217 réponses10

La charge de travail représente et la méconnaissance de l'offre de formation représentent davantage une difficulté dans les entreprises de plus de 10 salariés. A l'inverse, le coût trop élevé des formations qui intéressent les salariés constituent davantage une difficulté dans les entreprises de moins de 5 salariés. Enfin, le refus de l'employeur représente moins un frein dans les entreprises de moins de 2 salariés que dans les autres.

A l'inverse, ceux qui envisagent de suivre une formation souhaitent d'abord le faire pour améliorer leurs compétences techniques

Raisons pours lesquelles les salariés souhaitent suivre une formation (toutes réponses confondues)



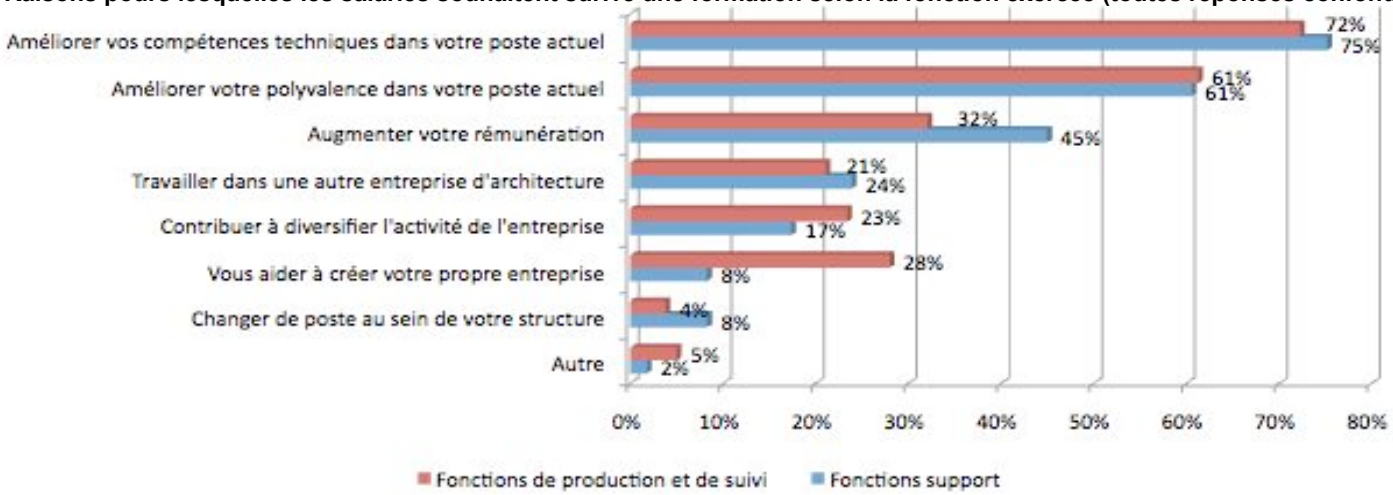
630 répondants, 1556 réponses

Les ¾ des salariés interrogés expliquent qu'ils envisagent de suivre une formation afin d'améliorer leurs compétences techniques dans leur poste actuel. 62% d'entre eux avancent également comme raison l'amélioration de leur polyvalence dans leur poste actuel. Pour 38%, la formation devrait permettre d'augmenter leur rémunération. Enfin, pour près d'un quart, elle doit aussi permettre de créer leur propre entreprise (23%), de travailler dans une autre entreprise d'architecture (22%) et de contribuer à diversifier l'activité de l'entreprise (20%). Seuls 6% explique que la formation leur permettrait de changer de poste au sein de leur entreprise.

Il était demandé aux salaries de hiérarchiser leurs réponses: plus de la moitié des répondants (52%) cite en premier l'amélioration des compétences dans leur poste actuel, suivie de l'amélioration de leur polyvalence (20%)

Fonctions supports et de production s'accordent sur les deux principales raisons de la formation: l'amélioration de leurs compétences techniques et de leur polyvalence

Raisons pours lesquelles les salariés souhaitent suivre une formation selon la fonction exercée (toutes réponses confondues)



Cependant, on observe des écarts importants entre les fonctions supports et production sur les deux raisons suivantes:

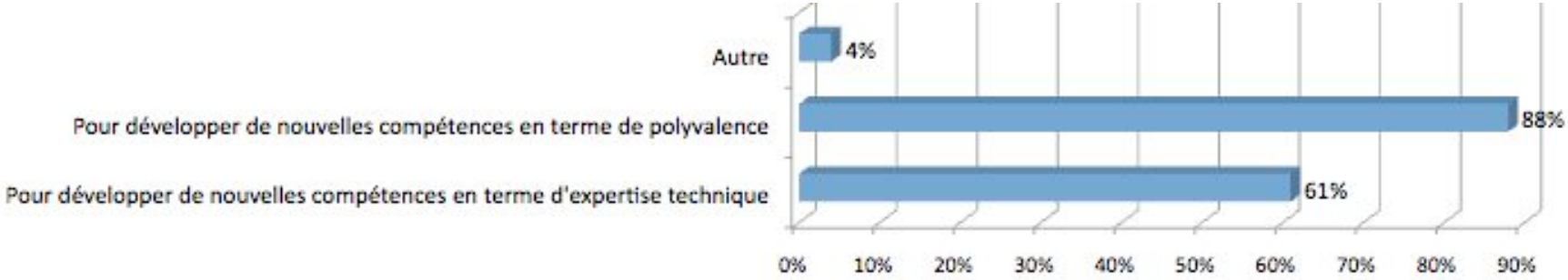
-l'augmentation de la rémunération: elle constitue davantage une raison pour les fonctions supports: 45% d'entre eux soit +12 points par rapport aux fonctions de production;

-L'aide à la création de sa propre entreprise: ils sont logiquement plus nombreux chez les fonctions de production que chez les fonctions supports : 28% contre 8% soit +20 points.

Chez les architectes, l'amélioration de leurs compétences techniques et de leur polyvalence dans leur poste actuel arrivent aussi en tête des raisons pour lesquelles ils souhaitent se former (respectivement 71% et 62%, toutes réponses confondues). Mais 31% conçoit également la formation comme un moyen de les aider à créer leur propre entreprise et 30%, d'augmenter leur rémunération. Enfin, 24% l'envisage comme un moyen de travailler dans une autre entreprise d'architecture et 23%, de contribuer à diversifier l'activité de l'entreprise.

De leur côté, les employeurs envisagent la formation comme un moyen de développer de nouvelles compétences en terme de polyvalence

Q. Pourquoi souhaitez-vous que vos salariés se forment? (toutes réponses confondues)



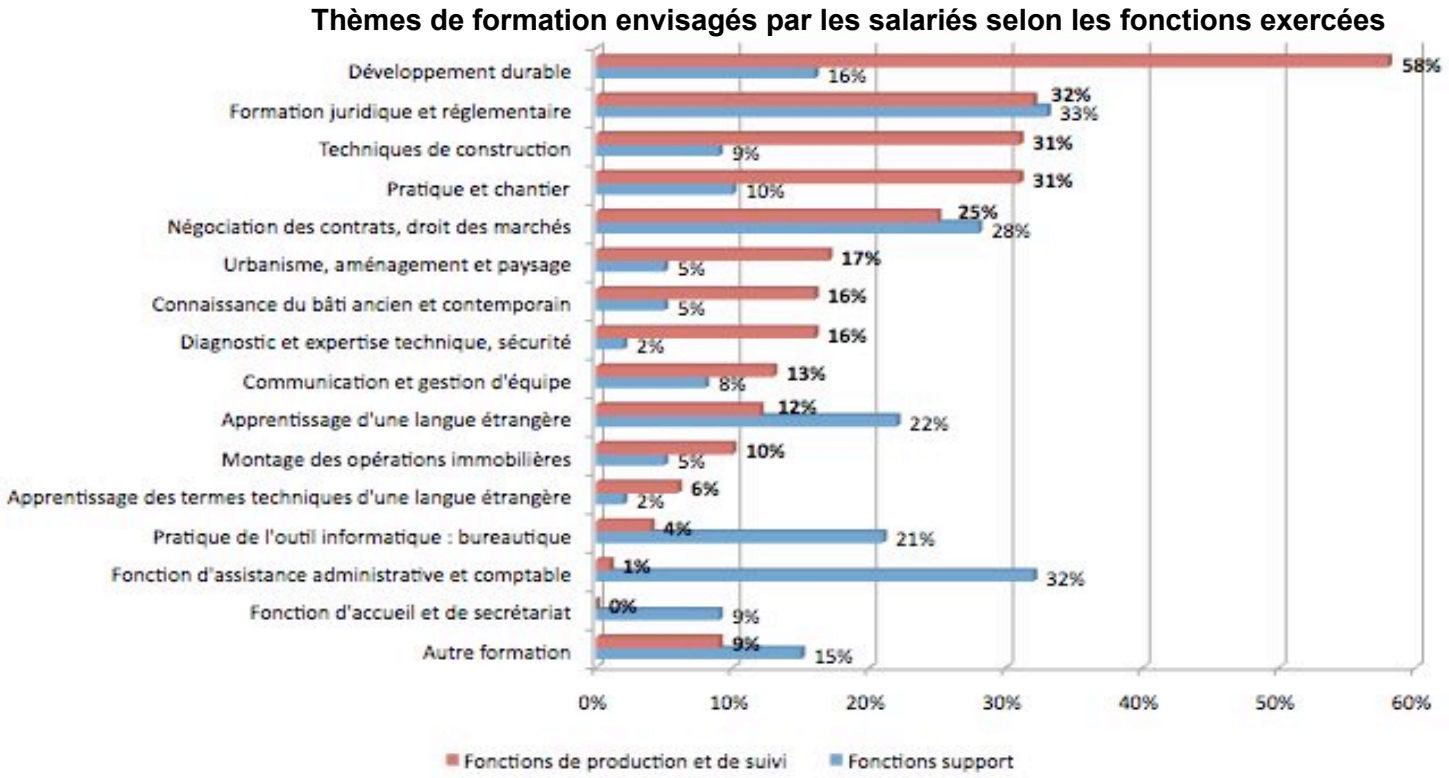
309 répondants, 474 réponses

Salariés et employeurs ne se rejoignent pas tout à fait sur les raisons de la formation. En effet, les employeurs estiment que la formation doit d'abord permettre à leurs salariés de développer de nouvelles compétences en terme de polyvalence (88%) alors que pour les salariés, il s'agit d'abord de compétences en terme d'expertise technique. Cet écart s'explique vraisemblablement par la proportion importante de très petites entreprises (moins de 2 salariés) qui nécessite une plus forte polyvalence des fonctions.

Il était demandé aux employeurs de hiérarchiser leurs réponses: 60% d'entre eux citent en premier lieu la polyvalence.

A noter qu'aucun employeur n'envisage la formation comme un moyen pour les salariés de s'adapter à leur poste et de le pérenniser.

Des thèmes de formation envisagés différents selon les fonctions exercées



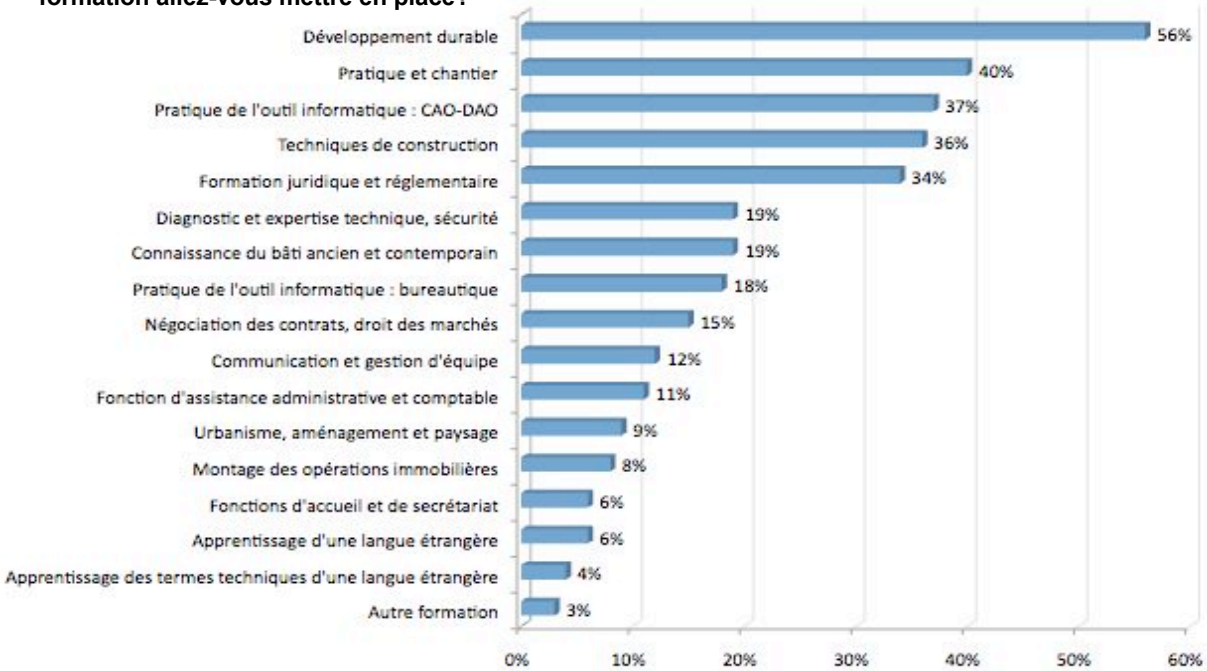
612 répondants, 1657 réponses

Chez les fonctions de production et de suivi, les salariés envisagent de suivre une formation sur les thèmes du développement durable (58%) puis sur la formation juridique et règlementaire (32%), les techniques de construction (31%), la pratique et le chantier (31%) et la négociations et les contrats des marchés (25%).

De leur côté, les fonctions supports envisagent de se former sur la formation juridique et réglementaire (33%), la fonction d'assistance administrative et comptable (32%), la négociation des contrats et droit des marchés (28%) et l'apprentissage d'une langue étrangère (22%).

Les thèmes de formation envisagés par les employeurs rejoignent ceux des salariés sur le développement durable

Q. aux employeurs : Si vous avez prévu de faire suivre des formations à vos salariés, quel type de formation allez-vous mettre en place?



324 répondants, 1079 réponses

Il était demandé aux salariés si les thèmes de formation qu'ils avaient choisis correspondaient aux priorités de leur entreprise ou de son plan de formation: 41% répondaient ne pas savoir, 39% répondaient par l'affirmative et 20%, par la négative (934 répondants, 934 réponses).

Cependant, salariés et employeurs se rejoignent sur la première thématique de formation souhaitée: le développement durable, citée pour plus de la moitié par eux. Les principaux thèmes de formation se retrouvent du côté des employeurs comme de celui des salariés: pratique et chantier, technique de construction et formation juridique et réglementaire.

Toutefois, plusieurs thèmes souhaités par les salariés sont moins mis en avant par les employeurs: la négociation des contrats et des marchés, et, pour les fonctions supports, la fonction d'assistance administrative et comptable et l'apprentissage d'une langue étrangère. Inversement, les employeurs citent la pratique de la CAO/DAO alors qu'elle n'a pas été citée par les salariés.

Lorsque l'on croise les thèmes de formations prévus par les employeurs avec la taille de leur entreprise, les éléments suivants ressortent:

- Le développement durable représente un thème de formation davantage souhaité dans les entreprises de plus de 5 salariés
-Le thème « pratique et chantier » est davantage voulu dans les entreprises de plus de 10 salariés
-La pratique de la CAO/DAO est davantage souhaitée par les employeurs d'entreprises de moins de 5 salariés
-La formation juridique et règlementaire est plus citée par les employeurs d'entreprises de 2 à 4 salariés.

SYNTHESE

LES 14 POINTS A RETENIR

• Les entreprises d'architecture apparaissent comme des structures polyvalentes (plusieurs marchés et territoires), majoritairement positionnées sur le logement

• 42 % des employeurs envisagent de se positionner sur de nouveaux marchés (les logements collectifs et les équipements culturels, sportifs et de loisirs) et près d'un tiers sur de nouvelles missions (le conseil et la conception-construction)

•La taille trop réduite de l'entreprise représente le principal frein à l'exercice de nouvelles missions

• 3 enjeux prioritaires pour les employeurs : la gestion et l'économie d'énergie et l'intervention sur le bâti existant

• Employeurs et salariés estiment qu'ils doivent d'abord faire valoir une créativité et une capacité à concevoir des projets ayant une dimension qualitative, artistique et sociale

•Une forte de mande de formation/perfectionnement de la part des salariés qui, dans leur ensemble, ne s'estiment pas suffisamment formés

• De fortes disparités salariales selon les genres, les régions et la taille des entreprises

• Un tiers des salariés estiment que leur avenir n'est pas assuré au sein de leur entreprise, principalement en raison de leurs difficultés économiques

• Une majorité de salariés estime que leurs compétences sont suffisamment valorisées, mais pas suffisamment rémunérées

• 22% des employeurs envisagent de recruter prochainement, essentiellement des architectes et des dessinateurs-projeteurs

• La formation continue est la première réponse envisagée face aux manques de compétences diagnostiquées par les employeurs,

• Le développement durable, thème de formation privilégié à la fois par les salariés et les employeurs

•La charge de travail et le manque de disponibilité : principal frein à la formation

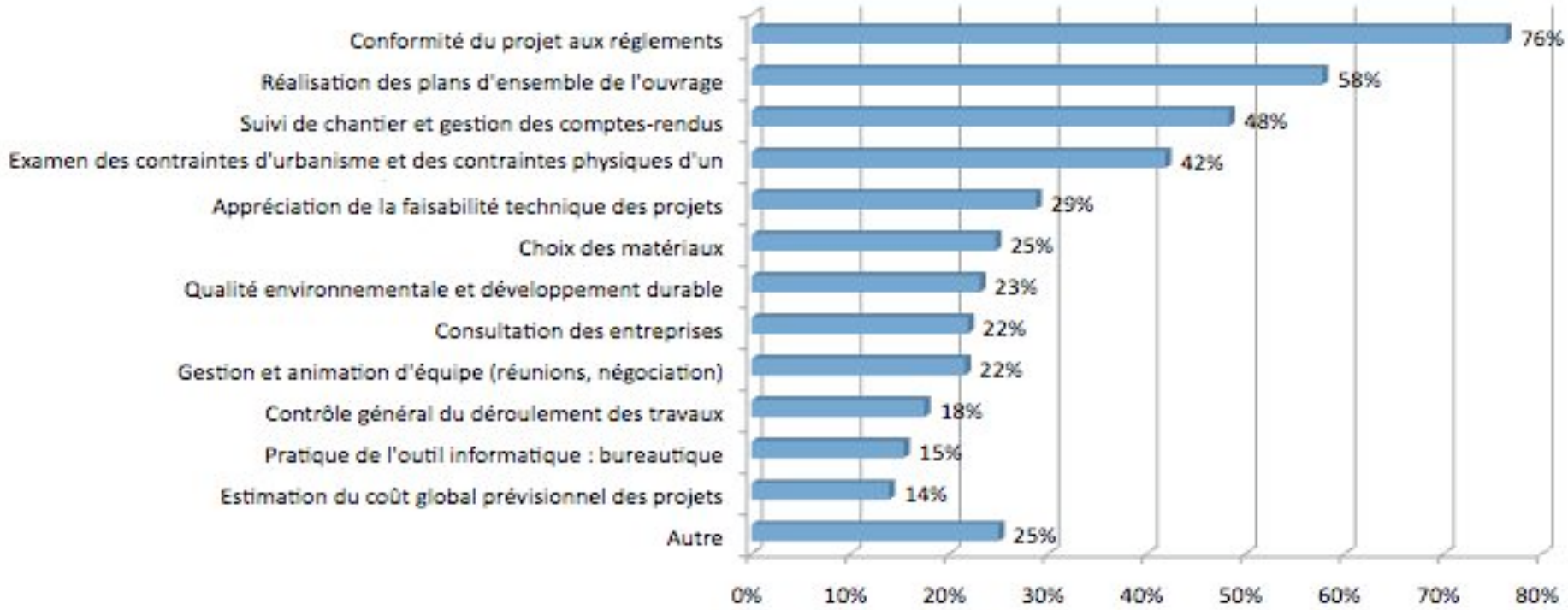
• 20% des employeurs n'envisagent pas de réponses particulières pour répondre aux manques de compétences diagnostiqués

ANNEXES

Les graphiques suivants reprennent par grands métiers les principales compétences mobilisées

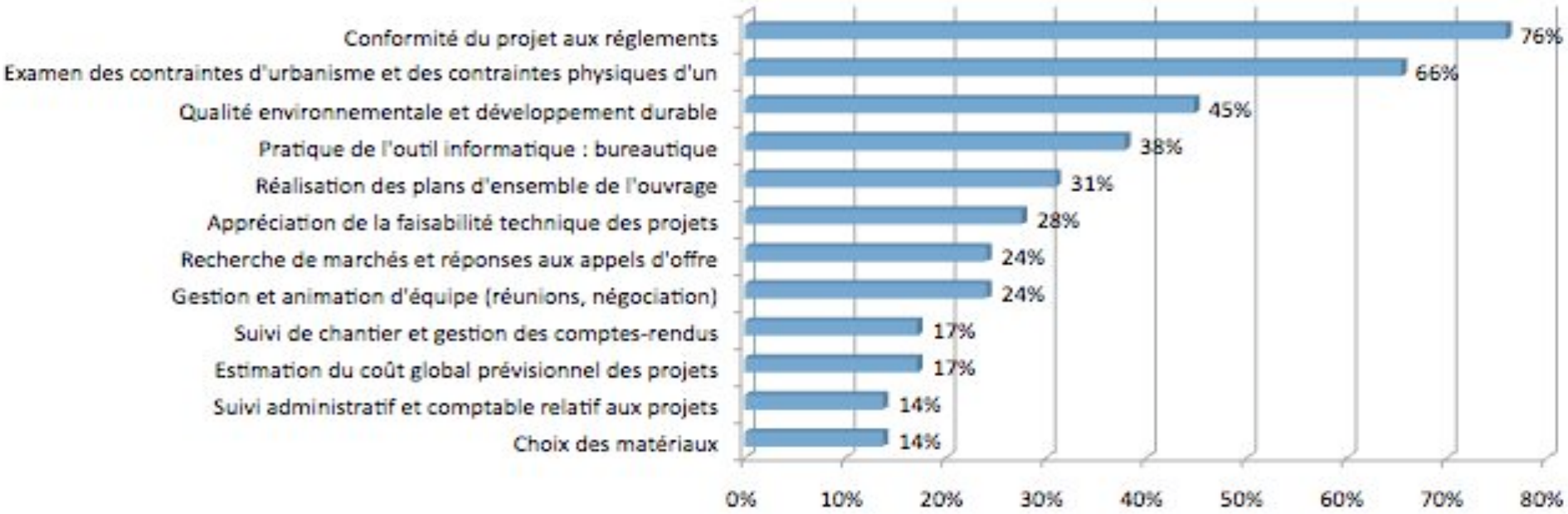
En raison de leur effectif insuffisant, les missions n'ont pu être exploitées pour les métiers suivants: responsables (DAF, RDHE…), dessinateurs projeteurs, métiers de la communication, graphistes et comptables.

Les principales compétences mobilisées par les architectes : la conformité du projet aux règlements et la réalisation des plans d'ensemble de l'ouvrage



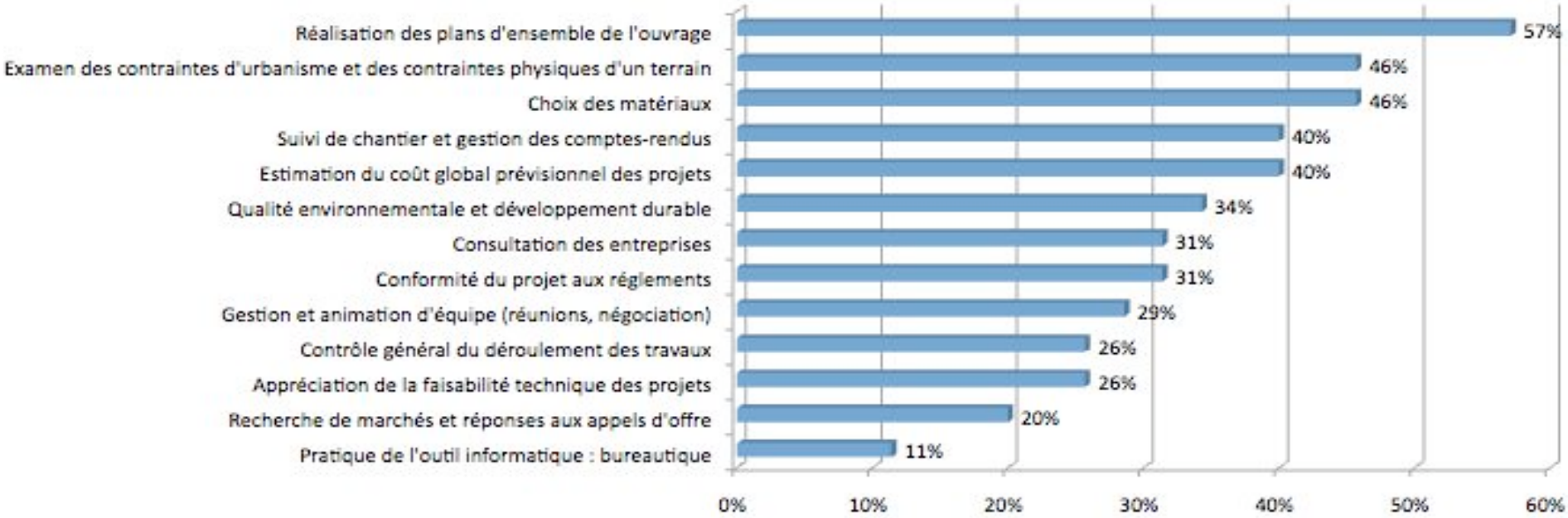
Les compétences suivantes ne sont réalisées qu'à la marge par les architectes (moins de 10% des réponses) : Gestion administrative du personnel, Maîtrise des termes techniques d'une langue étrangère, Opérations courantes de secrétariat, Maîtrise d'une langue étrangère, Contrôle de la clôture des travaux, Recherche de marchés et réponses aux appels d'offre, Suivi administratif et comptable relatif aux projets, Organisation du démarrage des travaux, Contrôle des dépenses liées à la réalisation et Connaissance des métiers de l'architecture.

Les principales compétences mobilisées par les urbanistes : la conformité du projet aux règlements et l'examen des contraintes d'urbanisme et des contraintes physiques liées au terrain



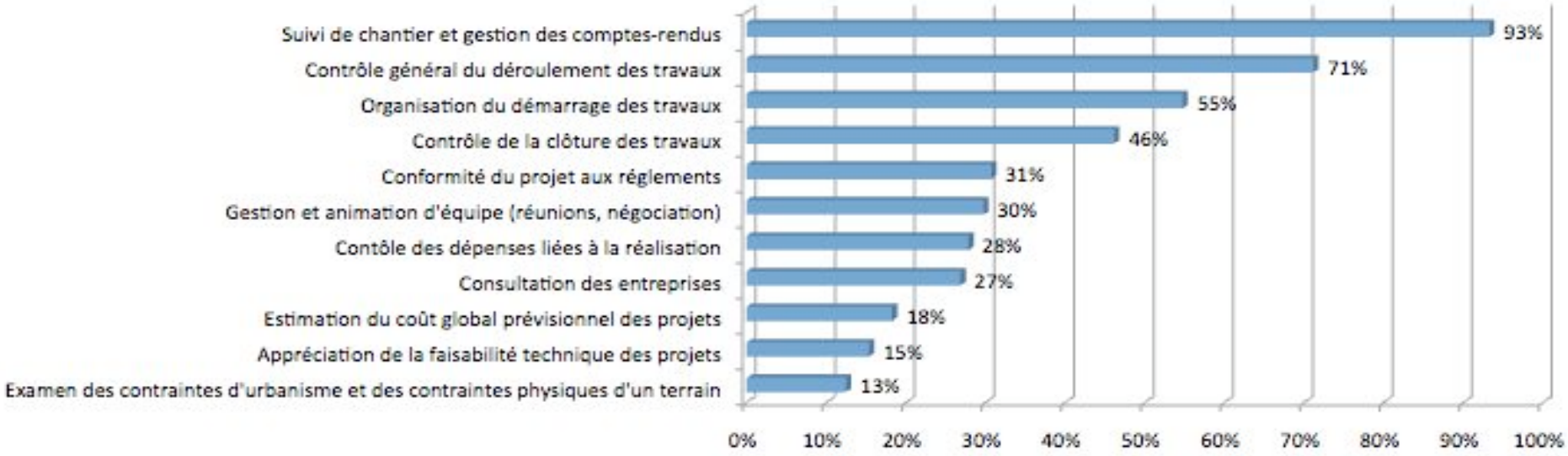
Les compétences suivantes sont assurées de manière marginale par les urbanistes (moins de 10% des réponses) : Consultation des entreprises, Contrôle de la clôture des travaux, Maîtrise d'une langue étrangère, Opérations courantes de secrétariat, Connaissance des métiers de l'architecture et Contrôle général du déroulement des travaux

Les principales compétences mobilisées par les paysagistes : la réalisation des plans d'ensemble de l'ouvrage



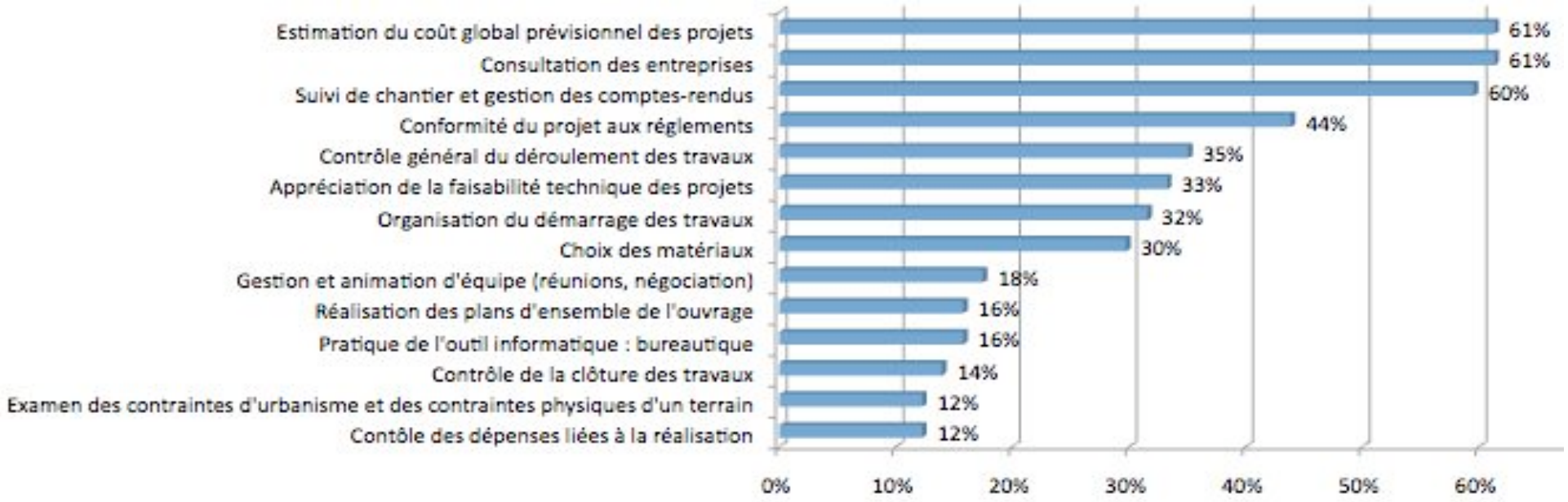
Les missions suivantes sont assurées de manière marginale par les paysagistes (moins de 10% des réponses) : Contrôle de la clôture des travaux, Maîtrise d'une langue étrangère, Opérations courantes de secrétariat, Organisation du démarrage des travaux, Suivi administratif et comptable relatif aux projets, Connaissance des métiers de l'architecture et Contrôle des dépenses liées à la réalisation

Les principales compétences mobilisées par les coordinateurs de travaux : le suivi de chantier et la gestion des comptes rendus et le contrôle général du déroulement des travaux



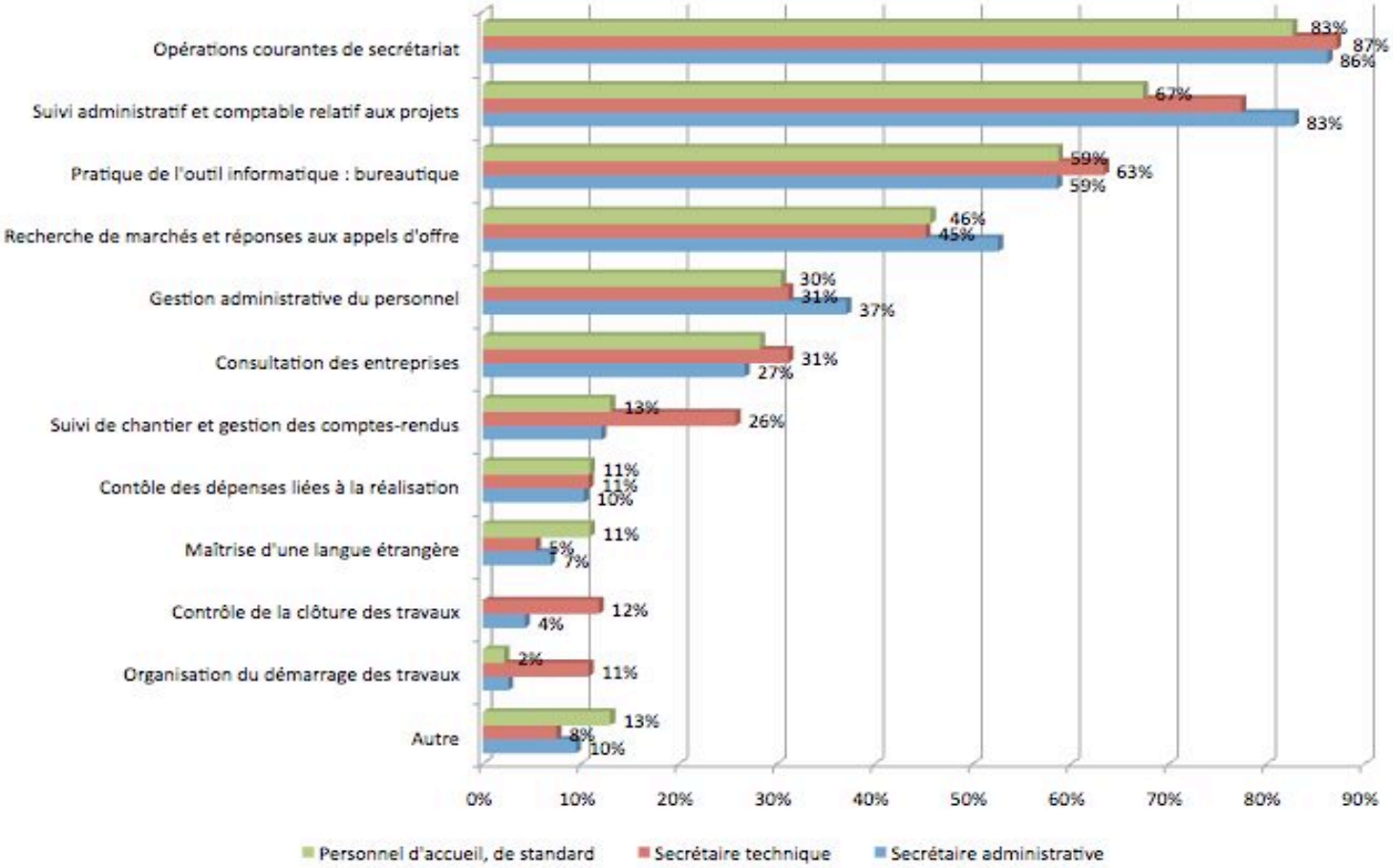
Les missions suivantes sont assurées de manière marginale par les coordinateurs de travaux (moins de 10% des réponses) : Opérations courantes de secrétariat, Maîtrise d'une langue étrangère, Recherche de marchés et réponses aux appels d'offre, Qualité environnementale et développement durable, Choix des matériaux, Réalisation des plans d'ensemble de l'ouvrage, Pratique de l'outil informatique : bureautique et Suivi administratif et comptable relatif aux projets

Les principales compétences mobilisées par les économistes de la construction : l'estimation du coût prévisionnel des projets, la consultation des entreprises et le suivi de gestion et gestion des comptes-rendus



Les missions suivantes sont assurées de manière marginale par les économistes de la construction (moins de 10% des réponses) : Maîtrise d'une langue étrangère Recherche de marchés et réponses aux appels d'offre Opérations courantes de secrétariat Connaissance des métiers de l'architecture Qualité environnementale et développement durable Suivi administratif et comptable relatif aux projets

Les principales compétences mobilisées par les secrétaires administratives et technique et les personnels d'accueil : les opérations courantes de secrétariat et le suivi administratif et comptable des projets



Les missions suivantes sont assurées de manière marginale par les secrétaires administratives et techniques et les personnels d'accueil et de standard (moins de 10% des réponses) : Appréciation de la faisabilité technique des projets, Maîtrise des termes techniques d'une langue étrangère, Qualité environnementale et développement durable, Choix des matériaux, Examen des contraintes d'urbanisme et des contraintes physiques d'un terrain, Estimation du coût global prévisionnel des projets, Réalisation des plans d'ensemble de l'ouvrage, Contrôle général du déroulement des travaux, Gestion et animation d'équipe (réunions, négociation) et Connaissance des métiers de l'architecture