

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

Diagnostic des enjeux et des besoins de formation des entreprises d'architecture

FORS RECHERCHE
SOCIALE



La méthodologie mise en œuvre

- **Conduite d'une douzaine d'entretiens exploratoires** destinés à poser les enjeux du débat actuel
- **Recueil et analyse de l'ensemble des documents et des données statistiques à disposition**, pour affiner le portrait de branche
- **Enquête qualitative auprès d'une soixantaine d'entreprises et d'acteurs de la formation dans 5 régions différentes** : Ile-de-France, Rhône-Alpes, Bretagne, Midi-Pyrénées et Bourgogne



La conduite de l'enquête qualitative

■ Des critères d'échantillonnage :

- taille de l'entreprise et statut,
- diversité des métiers et des postes (employeur/salarié/libéral...)

■ Une grille d'entretien détaillée

- Adéquation entre formation initiale et besoins opérationnels
- Nouvelles exigences et compétences nouvelles à mobiliser
- Formation : besoin, offre disponible et accès des salariés à la formation
- Gestion de l'entreprise et des équipes



Les entreprises d'architecture en 2006

- Deux types de sources émanant de l'INSEE (2006) :
- **les fichiers FICUS et micro-entreprises :**
27 112 entreprises d'architecture
- Les fichiers « postes exhaustifs » et « entreprises » issus de la **Déclaration Annuelle des Données Sociales :**
10 329 entreprises et 42 837 postes principaux (autour de 40 000 en réalité ?)
- Donc environ 16 780 entreprises sans salariés.
Soit 2,2 personnes par entreprises, 4,1 personnes pour les entreprises avec salarié.

I. Des entreprises et des effectifs en forte augmentation

- Entre 2000 et 2006, le nombre d'entreprises a cru de plus de 18 % et le nombre de salariés de 31,6 %
- La branche se compose en très grande majorité de petites structures
- La croissance a plut ôt profité aux structures les plus importantes
- Un CA en forte évolution (5,7 Milliards d'€ en 2006 contre 3,5 M€ en 2000), mais toujours très concentré sur les plus grosses structures

Tranche d'effectif salarié	Nombre d'entreprises	
	2006	% 2006
Entreprises de 0 ou 1 salarié	19 962	73,63%
Entreprises de 2 à 10 salariés	6 590	24,31%
Entreprises de 11 à 19 salariés	408	1,50%
Entreprises de 20 salariés et plus	152	0,56%
total	27 112	100%

Source : INSEE - SUSE (Ficus 2006 et micro entreprises 2006)



Une répartition en nombre et en taille qui varie fortement en fonction des régions

- La moitié des entreprises dans les trois principales régions : 29 % en Ile-de-France, 10 % en Rhône-Alpes et 10 % en PACA, mais une croissance plus forte dans les régions moins peuplées
- Des salariés plus dispersés mais majoritairement en IDF (28,8%), Rhône-Alpes (11,5 %), Pays-de-la-Loire/Aquitaine/PACA (6 % chacune)
- Des grosses structures (152) très concentrées : en IDF (1/3), en Rhône-Alpes (20), Midi-pyrénées (10), Pays de la Loire (10)
- Des très petites structures qui se concentrent majoritairement dans le sud de la France (PACA, Languedoc-Roussillon), alors que les structures de taille moyenne se retrouvent plutôt dans la moitié nord du territoire

Analyse de l'emploi salarié : Une profession qui reste jeune et se féminise

- 75 % des salariés ont moins de 45 ans et seulement 7,9 % plus de 55 ans (22 % toute profession confondue)

(40 % des architectes libéraux ont + de 55 ans)

- Une double dynamique de rajeunissement et de vieillissement aux deux extrémités de la pyramide des âges
- Les femmes désormais plus nombreuses que les hommes (50,4 %), essentiellement chez les moins de 45 ans

Les postes principaux par tranche d'âge

	2000	2006
Moins de 26 ans	11,1%	13,7%
26 ^ 45 ans	63,7%	61,8%
46 ^ 55 ans	19,6%	16,6%
Plus de 55 ans	5,6%	7,9%
	100,0%	100,0%

Les postes principaux en 2006

	homme	femme
Moins de 26 ans	46,0%	54,0%
26 ^ 45 ans	48,3%	51,7%
46 ^ 55 ans	51,5%	48,5%
Plus de 55 ans	62,1%	37,9%



Statuts, fonctions, salaires et heures travaillées : de fortes disparités

- Des **stagiaires** déclarés qui se concentrent en IDF (48 %)
- Des **rémunérations par poste relativement faibles** : 19,6 % des salariés en deçà de 10 K" brut, 42 % en deçà de 20 K" , 69 % en deçà de 30 K" , et 7 % au-delà de 50 K" "
- En 2006, un total de 64 millions d'heures travaillées, soit **1494 heures travaillées par an et par poste** principal
- Un salaire horaire brut moyen qui va de 24,5 " en IDF à 14 " dans le Limousin
- **Une différence de rémunération entre hommes et femmes qui reste importante** : près de 92 % des femmes gagnent moins de 30 K" brut, contre 71,5 % pour les hommes
- **Des disparités régionales notables** : plus de 50 % gagnent moins de 20 K" brut en Corse, LR, et Franche-Comté; de 15 à 20 % gagnent plus de 40 K" brut en IDF; Champagne-Ardenne, R-Alpes, Alsace



I. L'offre de formation initiale et continue

- **Les Filières** : courtes/longues (HMONP), des diplômes de niveau II et III mal identifiés par les agences d'architecture
- **La formation continue** :
 - Les acteurs structurant l'offre : DAPA, CNOA/CROA, écoles d'architecture, la branche (CPNEF/ CPR) , les 13 pôles de compétences
 - Les dispositifs :
 - Actions du plan de formation Périodes et contrats de professionnalisation (diplômes de niveau III et IV)
 - Congé individuel de formation (CIF) et Droit individuel à la formation : besoin/opportunité
 - VAE : une gageure ?

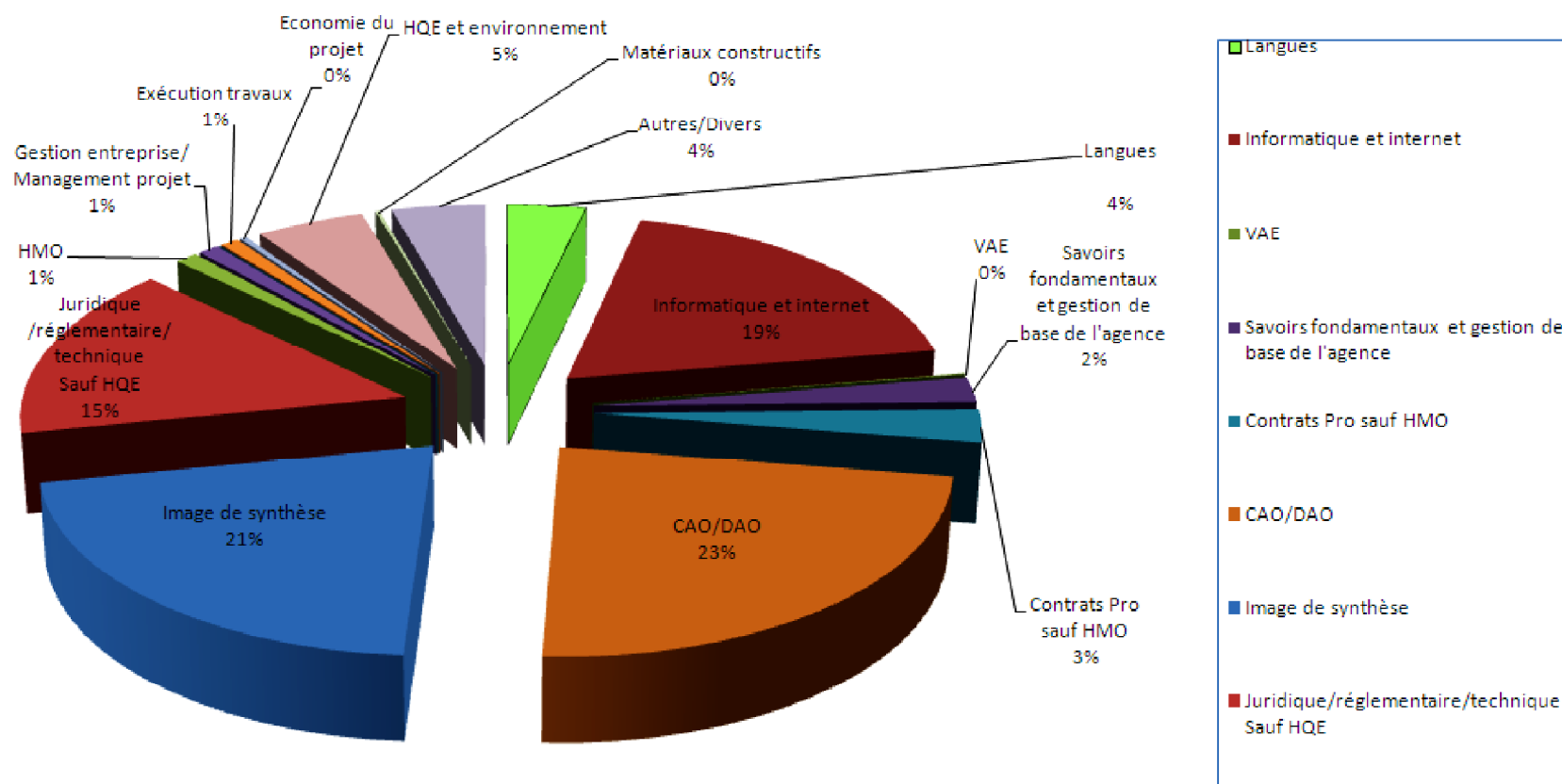


Le recours à la formation continue

- **8469 stagiaires de la formation** en 2006, soit 16 % des stagiaires des PL (alors que 9 % des effectifs)
- 5 régions consomment 64 % des heures de formation (IDF, Rhône-Alpes, PACA, Aquitaine et Midi-Pyrénées)
- Seule l'IDF est « surreprésentée », les régions Basse-Normandie, Champagne-Ardenne, Franche-Comté et Picardie, Limousin et Corse se forment comparativement moins
- Les très petites structures (0-1 salariés) se forment globalement moins et les structures de taille moyenne (4-9 salariés) globalement plus

Le recours à la formation continue


- Très peu de formations diplômantes, qualifiantes ou certifiantes : 12 % des stagiaires et 13,4 % des heures
- La prédominance des formations techniques





Enjeux et besoins de formation et de gestion pour les entreprises d'architecture

- **1/ les besoins de formation et de gestion des emplois et des compétences** tels qu'ils sont exprimés par les salariés et les employeurs
- **2/ les stratégies et les réponses apportées** dans les agences, en fonction de la taille, des métiers et des champs d'activité
- **3/ les manques identifiés par les salariés et les employeurs** en matière de formation continue et de gestion des emplois/ compétences



Le manque d'adéquation entre la formation initiale et l'exercice de la profession : un constat ancien, mais qui prend aujourd'hui un tour particulier

- Le DPMONP : nécessaire mais pas suffisante dans sa durée et son contenu
- Crédibilité technique des architectes français (bureaux d'études/ingénieurs)
- Le cas des collaborateurs d'architectes : des non architectes en quête de reconnaissance
- Les formations généralistes des secrétaires
- Des exigences de compétence accrues, notamment pour les dessinateurs et les économistes



Une complexification des métiers qui génère des besoins de formation

- La maîtrise des nouvelles évolutions juridiques et réglementaires (notamment pour les plus jeunes et les plus anciens)
- La difficulté de maîtriser des projets et des jeux d'acteurs toujours plus complexes (entre technicité et maîtrise de la démarche méthodologique)



Les besoins exprimés

- Le besoin de maîtrise approfondie des outils informatiques et financiers
- La communication et l'animation de projet
- La gestion des structures et des équipes
- Le développement à l'international et sur de nouveaux champs (malgré un contexte peu favorable)
- La pérennisation/ transmission de l'entreprise : une question rarement évoquée et parfois tabou : « 5 à 8 ans pour introduire un repreneur »



Les réponses apportées et les stratégies développées dans les entreprises

■ Les stratégies de recrutement et d'externalisation :

- des profils « rares » : direction de chantier, architectes chefs de projet, ingénieurs/architectes :
- Dans les petites structures, collaborateurs ou architectes ?
- La question des territoires où l'offre de compétences est faible (ex Bourgogne)
- Entre recrutement des spécialistes et externalisation/ partenariats : la question de la taille de l'entreprise, de sa place et de sa rémunération



Les réponses apportées et les stratégies développées dans les entreprises

■ Gestion des entreprises et management :


- « Taille idéale » entre 10 et 15 salariés ?
- A partir de 8-10 personnes, des questions de management d'équipe et d'organisation (services/pôle/cellules)
- A partir de 30-40 personnes, la question du personnel dédié (secrétariat, communication, ressources humaines)
- Les entretiens professionnels et l'utilisation de la grille de classification : un manque d'outils (d'évaluation) et de clarté dans les règles du jeu
- La question du temps de travail : de la « charrette » aux heures supplémentaires



Les réponses apportées et les stratégies développées dans les entreprises

■ **Évolution des postes et formation continue :**

- La question de la taille des structures : spécialisation versus polyvalence, autoformation et formation « en interne »
- Des formations souvent à l'initiative des employeurs, mais généralement hors de véritables plans de formation
- Des métiers et des postes qui se forment moins que d'autres, notamment les postes de secrétariat
- De l'avis des salariés rencontrés, des formations qui ne entraînent pas systématiquement une revalorisation sur la grille professionnelle



Les obstacles à la formation et à une meilleure gestion des compétences

- **Une méconnaissance de l'offre par les salariés, une difficulté à la qualifier pour les employeurs**
(abondance de l'offre, temps nécessaire pour la maîtriser)
- **Les freins identifiés à la formation :**
 - Pour les petites structures, l'obstacle du coût et du niveau de sa prise en charge
 - La charge de travail, une donnée qui relègue la question de la formation au second plan
 - Les réticences exprimées ou la question du bénéfice escompté à court terme (postures, autocensure...)
 - La question de la qualité de l'offre de formation et de son adaptation aux besoins (technicité)



Enjeux et pistes de réflexions à privilégier

- 1/ La question de la territorialisation de l'offre et du développement des pôles de compétences
- 2/ L'amélioration de la connaissance des dispositifs et de l'offre de formation (« référent formation »)
- 3/ La structuration d'outils à destination de ceux qui sont en charge de la gestion des emplois et des compétences
- 4/ La hiérarchisation des priorités thématiques au regard des besoins et de l'offre existante
- 5/ La visibilité et la valeur ajoutée des diplômés non architectes en question

Connaître pour prévoir : une observation régulière d'un échantillon de structures représentatives de la diversité des situations ?