



OMPL

Observatoire des Métiers
des Professions Libérales

L'emploi et les trajectoires professionnelles

des salariés dans les entreprises d'architecture

Observatoire des métiers des Professions Libérales

52-56 rue Kléber - 92309 LEVALLOIS-PERRET Cedex

Tél. 01 46 39 38 77 - Fax 01 46 39 38 94 - e.mail : ompl@opcapl.com

Sommaire

Méthodologie	4
Principaux enseignements de l'étude	5
I - Caractéristiques des entreprises d'architecture enquêtées	8
1 - Une majorité d'employeurs déclare appartenir à la branche des entreprises d'architecture	8
2 - Des entreprises essentiellement sur le marché des études de conception	8
3 - Des entreprises ayant en moyenne 19 années d'existence	9
4 - Un effectif moyen de 4.5 salariés et 1.3 associés	10
5 - Trois typologies d'entreprises	10
II - Profil des salariés enquêtés	11
1 - Une majorité de femmes de moins de 40 ans	11
2 - Une surreprésentation des employés	11
3 - Des salariés quasi exclusivement en CDI	12
4 - Une répartition régionale représentative	12
III - Spécificités des emplois	13
1 - Une majorité d'emplois de conception	13
2 - Des emplois très sexués	14
3 - L'encadrement, une activité plutôt masculine	15
4 - Une majorité d'emplois en CDI temps plein	16
5 - Le temps partiel une spécificité principalement féminine	17
6 - Une stabilité très relative des emplois	18
7 - Une répartition des salariés en cinq profils distincts	20

IV - Politique RH des entreprises	22
1 - L'évolution des effectifs salariés en 2009	22
2 - Formation initiale et continue des salariés	26
4 - Les formations à l'informatique : première destination formation	32
5 - La formalisation d'un plan de formation concerne une minorité d'entreprises	33
6 - Formation continue et évolution professionnelle	35
V - Trajectoires d'emploi	37
1 - Les trajectoires au regard des changements de situation professionnelle	37
2 - Trajectoires types des salariés	38
3 - Les autres variables liées à la trajectoire	39
4 - Analyse des trajectoires au regard des coefficients hiérarchiques	41
5 - Déterminants de l'évolution professionnelle selon les salariés	45
VI - Les projets d'évolution professionnelle des salariés	47
1 - La moitié des répondants envisage une évolution dans les cinq années à venir	47
2 - Les jeunes salariés s'inscrivent plus souvent dans une dynamique d'évolution professionnelle	48
3 - Une partie des architectes s'inscrit dans un projet d'entrepreneur	49

Méthodologie

Cette étude répond à une demande de l'OMPL (Observatoire des Métiers des Professions Libérales) et de la CPNEF (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation) des entreprises d'architecture d'identifier les emplois dans les entreprises d'architecture, les trajectoires professionnelles des salariés et les facteurs impactant leurs évolutions.

Ce rapport permet de décrire, à partir des matériaux recueillis, la population salariée des entreprises d'architecture, ses trajectoires professionnelles, et d'analyser les facteurs influençant lesdites trajectoires. Dans la mesure où l'égalité homme-femme est devenue un enjeu légal, un intérêt particulier est porté sur cette question dans le cadre des parcours professionnels.

Un comité technique composé de représentants paritaires de la CPNEF et de l'OMPL a suivi l'ensemble des travaux, participé à la rédaction des questionnaires à destination des employeurs et des salariés et à l'analyse des résultats.

L'enquête salariés

Les questionnaires ont été adressés par la caisse de retraite à plus de 13 000 salariés de la branche. 2448 salariés ont répondu à l'enquête, ce qui représente un taux de réponse de 18,2 %.

Seuls 15% ont complété le questionnaire en ligne, les autres ont privilégié la version papier.

En dehors de la question concernant l'activité professionnelle avant de travailler dans une entreprise d'architecture, le questionnaire a été correctement renseigné et, dans l'ensemble, les résultats sont cohérents.

L'enquête employeurs

368 entreprises ont répondu à l'enquête sur environ 5000 sollicitées par mail ou par fax, soit un taux de réponse de 7%.

Le recueil des données s'est étalé sur plusieurs mois (mars/avril/mai 2009). Une centaine d'employeurs a répondu par internet, mais la majorité a privilégié le fax.

Hormis le fait que le questionnaire concernait les salariés et que, manifestement, certains employeurs ont intégré les associés dans les formations, la majorité des questions paraissent avoir été correctement renseignées.

Seule la question sur le financement de la formation a généré quelques commentaires indiquant leur méconnaissance sur ce point.

Principaux enseignements de l'étude

Profil des entreprises et des salariés concernés par l'enquête

3 groupes d'entreprises

- **Les polyvalentes** : elles réalisent en moyenne 5 activités, sont de taille plutôt importante (2 associés et 6 salariés en moyenne) et ont en moyenne 20 ans d'ancienneté. Elles représentent 42% des entreprises.
- **Les récentes** : elles sont très orientées sur l'étude de conception, la mission partielle ou complète et des missions de direction de chantier. Elles emploient un peu moins de 3 salariés en moyenne et ont 7 années d'existence en moyenne. Elles rassemblent 42% des entreprises.
- **Les spécialisées** : en dehors des études de conception et des missions complètes, elles se positionnent sur une seule activité. Avec en moyenne un seul associé et 5 salariés, ces entreprises affichent une ancienneté moyenne plutôt importante (21 ans).

5 profils de salariés

- **Les gestionnaires** : en majorité des hommes, ils cumulent parfois leur emploi à la direction avec un emploi d'économiste ou de suivi de chantier. Ils sont en moyenne plus âgés que les autres salariés. Il s'agit probablement de directeurs mais également d'économistes (dont le profil est similaire en raison de l'ancienneté et du coefficient) et peut-être des secrétaires de direction qui ont répondu avoir une activité de direction.
- **Les ingénieurs polyvalents** : ils cumulent un emploi d'ingénierie à un ou deux emplois. Plus jeunes et moins anciens que les directeurs, ils atteignent en moyenne le même coefficient hiérarchique.
- **Les administratifs** : presque exclusivement des femmes, dont 88% sont secrétaires administratives, techniques ou comptables. Elles réalisent uniquement des tâches administratives.
- **Les concepteurs** : les salariés les plus jeunes, ils occupent uniquement un emploi de conception. Ils sont pour la plupart dessinateurs, projeteurs ou diplômés architectes assistants.
- **Les autres**, représentent 13% des salariés. Il s'agit des salariés qui ne se sont pas reconnus dans les intitulés d'emplois proposés.

Une relative stabilité dans l'entreprise

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, de congé ou une première entrée sur le marché du travail.

Le changement d'entreprise concerne environ 40 % de salariés. Ces derniers sont majoritairement des jeunes avec 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.

Les directeurs et les chefs d'agences sont quant à eux plus stables dans l'emploi.

Cinq types de trajectoires professionnelles

- **Les stables** (38% de l'ensemble) : ils n'ont pas changé d'entreprise et ont une augmentation moyenne de coefficient faible sur la période (+1.3% par an en moyenne). Ils sont plus âgés et plus anciens que les autres (13 années d'ancienneté en moyenne).
- **Les mobiles** (un quart des salariés) : comme les stables, l'évolution de leur coefficient hiérarchique est lente et régulière. Ils se distinguent de la première catégorie par leur âge (36 ans en moyenne contre 44 pour les stables) et surtout parce qu'ils ont changé au moins une fois d'entreprise au cours de la période.
- **Les ascendants** (18%) : ils connaissent une augmentation annuelle moyenne de leur coefficient proche de +9%. Leur parcours est très irrégulier par rapport aux autres salariés (entre des années de très forte augmentation du coefficient et des années de stabilité). Près de la moitié a changé d'entreprise depuis 2004.
- **Les nouveaux entrants** (15%) : il s'agit de la catégorie la plus jeune (26 ans en moyenne) et ayant le moins d'ancienneté (2 ans en moyenne). Leur évolution hiérarchique est comparable à l'évolution moyenne de l'ensemble des salariés, avec une progression annuelle un peu plus élevée que les stables et les mobiles (+3% par an en 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.

Des coefficients hiérarchiques peu évolutifs

Les coefficients hiérarchiques des salariées des entreprises d'architectures ont peu varié au cours des cinq dernières années ; leur majoration annuelle moyenne est de 3%. Cette moyenne cache des disparités puisque pour 38% des salariés le coefficient hiérarchique reste pratiquement stable avec 1.3% de hausse par an en moyenne, alors qu'elle est de 8.7% pour 18% d'entre eux.

Même si les femmes positionnées sur un emploi d'ingénierie à temps plein sont parmi les salariés qui connaissent le plus fréquemment une évolution de leur coefficient hiérarchique, le coefficient hiérarchique des femmes évolue généralement moins que celui des hommes.

Le dynamisme des trajectoires professionnelles et des coefficients hiérarchiques étroitement liés à la taille de l'entreprise

Les salariés comme les employeurs attribuent prioritairement les évolutions professionnelles aux compétences du salarié et à son implication. Or, les analyses montrent qu'elles sont également liées aux caractéristiques des entreprises et des salariés : la taille de l'entreprise, les éléments antérieurs à la première entrée dans la branche, le coefficient et le temps de travail. Le sexe n'est pas directement une variable déterminante dans les trajectoires sauf que le temps de travail et le coefficient hiérarchique sont spécifiques des hommes ou des femmes.

De même, l'évolution des coefficients hiérarchiques est conditionnée par la taille de l'entreprise, le nombre de formations continues, le coefficient, le niveau de diplôme, le type de contrat de travail et le temps de travail.

L'âge et l'ancienneté dans la branche sont des facteurs stabilisants : les coefficients cessent de varier avec les années.

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

L'impact de la formation continue est mal mesuré par les salariés comme par les employeurs. Ils perçoivent rarement la formation comme un facteur d'évolution professionnelle, alors que ces deux éléments sont corrélés. La formation continue accompagne principalement la trajectoire professionnelle des salariés ayant un parcours ascendant et de ceux qui ont connu des ruptures de parcours. Les premiers l'utilisent dans un objectif d'évolution professionnelle et les seconds pour une remise à niveau et faciliter l'accès à l'emploi.

Les salariés sont dans une perspective d'évolution professionnelle à moyen terme

La moitié des salariés associe évolution professionnelle avec départ de l'entreprise actuelle. Pour un peu 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.

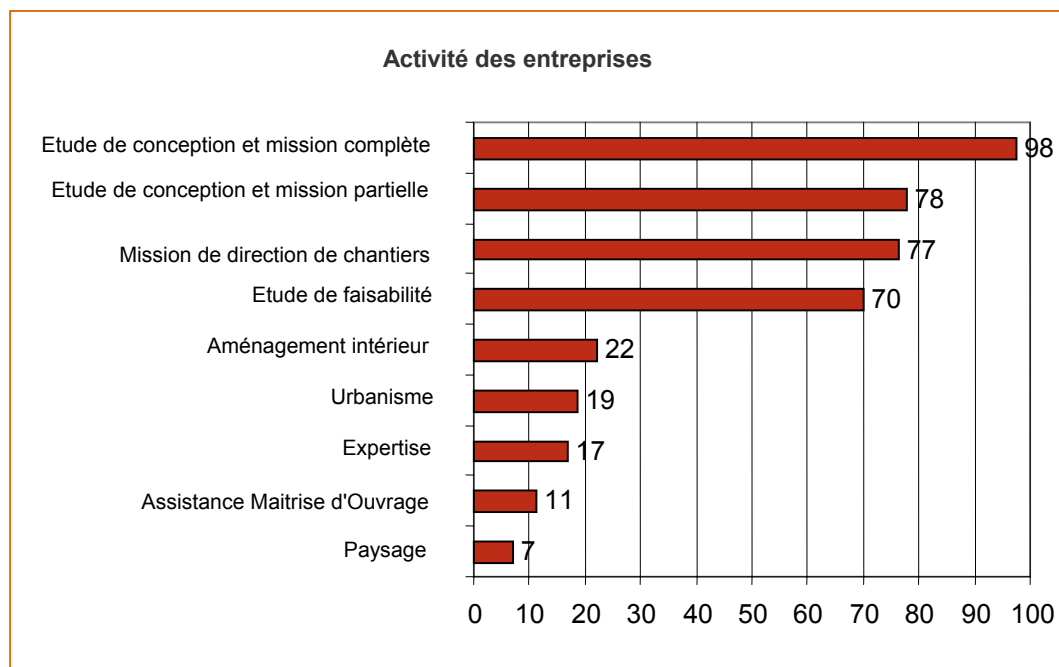
I - Caractéristiques des entreprises d'architecture enquêtées

1 - Une majorité d'employeurs déclare appartenir à la branche des entreprises d'architecture

- 91% des employeurs définissent leur structure comme étant une entreprise d'architecture ;
- 6% comme étant une entreprise de maîtrise d'œuvre en bâtiment ;
- 3% comme étant les deux à la fois.

2 - Des entreprises essentiellement sur le marché des études de conception

La quasi-totalité des entreprises réalise des études de conception et des missions complètes. Ces entreprises peuvent intervenir sur toutes les phases de la construction, de l'étude de conception à la livraison finale des travaux dont elles supervisent toutes les étapes.



Source : enquête employeurs

NB : le total est supérieur à 100% puisque les entreprises peuvent réaliser plusieurs activités.

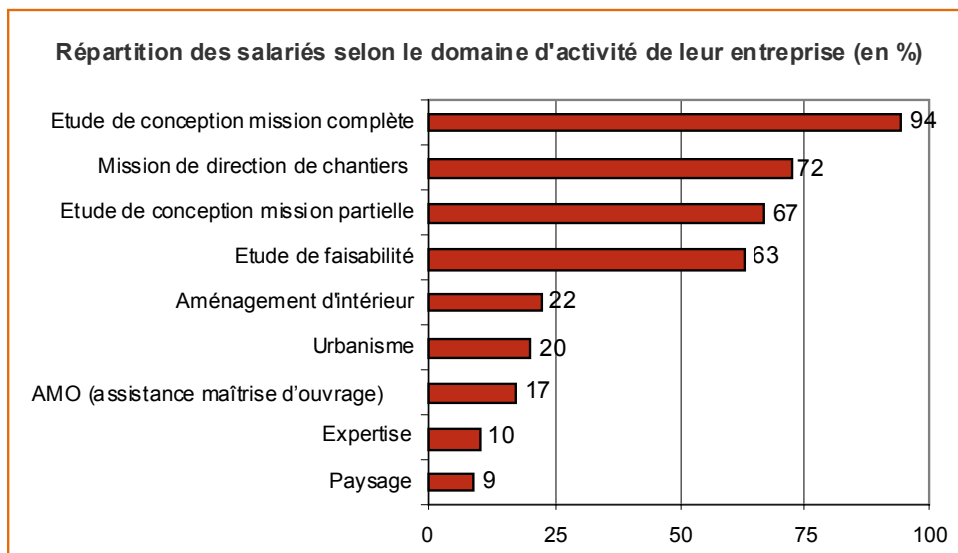
Les employeurs mentionnent minoritairement d'autres activités : le SPS (sécurité protection santé), les diagnostics, les études touchant à l'environnement, dont l'acoustique, les espaces publics, la rénovation ou les monuments historiques, la formation continue.

Une dizaine cite : l'économie de la construction, la programmation et l'ingénierie, la recherche foncière et le montage d'opérations.

La concordance forte entre les réponses des employeurs et celles des salariés fiabilise les deux enquêtes.

- 91% des salariés déclarent travailler dans une entreprise d'architecture,
- 7% dans une entreprise de maîtrise d'œuvre en bâtiment,
- 2% les deux à la fois.

90% des salariés exercent dans une entreprise positionnée sur au moins 2 domaines d'activité et 57.2% sur au moins 4.

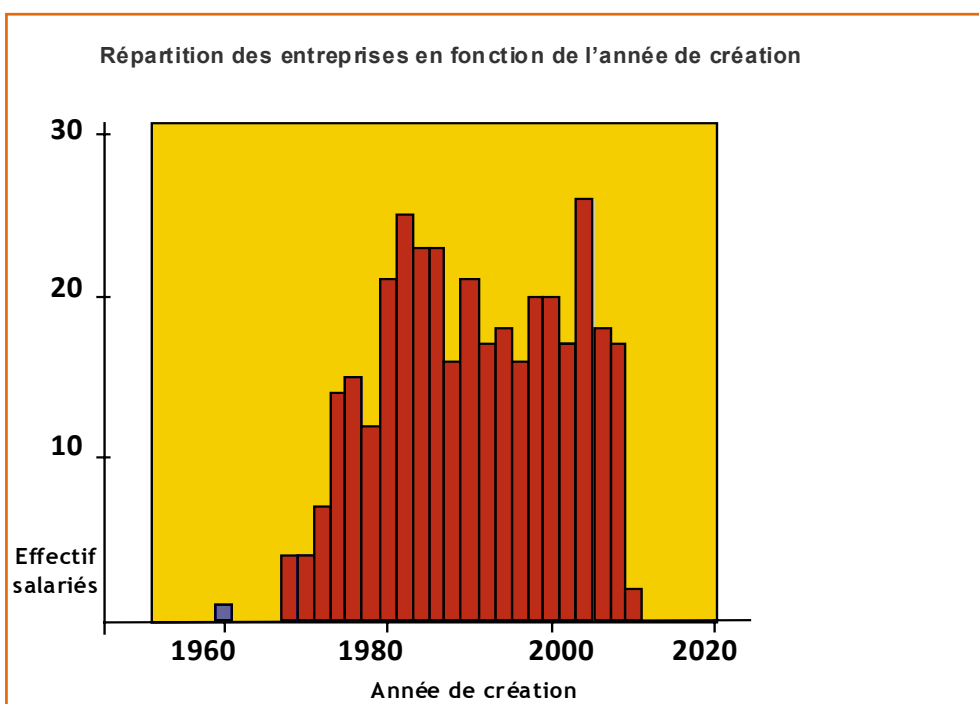


Source : enquête salariés

Note : le total est supérieur à 100% puisque les entreprises peuvent réaliser plusieurs activités.

3 - Des entreprises ayant en moyenne 19 années d'existence

La moitié des entreprises a été créée avant 1989 (soit plus de 20 ans d'ancienneté), et un quart après l'an 2000 (soit moins de 10 ans d'ancienneté).



Source : enquête employeurs

4 - Un effectif moyen de 4.5 salariés et 1.3 associés

	1 salarié	2 salariés	3 A 5 salariés	6 à 10 salariés	> à 10 salariés	Total
% entreprises dans l'enquête 2009 « employeurs »	19%	20%	33%	22%	5%	100%
% entreprises adhérentes en 2009 à l'OPCA PL	34%	19%	29%	13%	5%	100%

Au regard de la répartition des entreprises adhérentes à l'OPCA PL, les entreprises ayant un effectif salariés compris entre 3 et 10 salariés se sont particulièrement mobilisées pour répondre à l'enquête, contrairement aux plus petites qui semblent se sentir moins concernées.

En cas de salarié unique celui-ci est un homme avec un emploi de conception ou une femme avec un emploi administratif.

5 - Trois typologies d'entreprises

Les entreprises se répartissent en 3 groupes distincts. Cette répartition permet de comparer les politiques de ressources humaines des entreprises ayant un même profil. L'étude de mission complète, réalisée par 99% des entreprises concernées, n'est pas prise en compte pour la construction de la typologie car elle n'est pas discriminante.

- **Les polyvalentes** : elles réalisent en moyenne 5 activités, sont de taille plutôt importante (2 associés et 6 salariés en moyenne) et ont en moyenne 20 ans d'ancienneté. Elles représentent 42% des entreprises.
- **Les récentes** : elles sont très orientées sur l'étude de conception, la mission partielle ou complète et des missions de direction de chantier. Elles emploient un peu moins de 3 salariés en moyenne et ont 7 années d'existence en moyenne. Elles rassemblent 42% des entreprises.
- **Les spécialisées** : en dehors des études de conception et des missions complètes, elles se positionnent sur une seule activité. Avec en moyenne un seul associé et 5 salariés, ces entreprises affichent une ancienneté moyenne plutôt importante (21 ans).

	Les polyvalentes	Les récentes	Les spécialistes	Ensemble
Nombre d'activités (moyen)	5	4	2	4
Aménagement intérieur	36%	17%	4%	23%
Assistance Maitrise d'Œuvre	23%	1%	2%	11%
Etude de conception et mission partielle	81%	100%	0%	79%
Etude de faisabilité	88%	63%	45%	71%
Expertise	41%	0%	0%	17%
Mission de direction de chantiers	68%	100%	57%	76%
Paysage	15%	1%	0%	7%
Urbanisme	45%	0%	4%	20%
Nombre salariés (moyen)	5	3	5	4,5
Nombre associés (moyen)	2	1	1	1,3
Ancienneté (moyenne)	20 ans	7 ans	21 ans	19 ans
Répartition	42%	42%	15%	100%

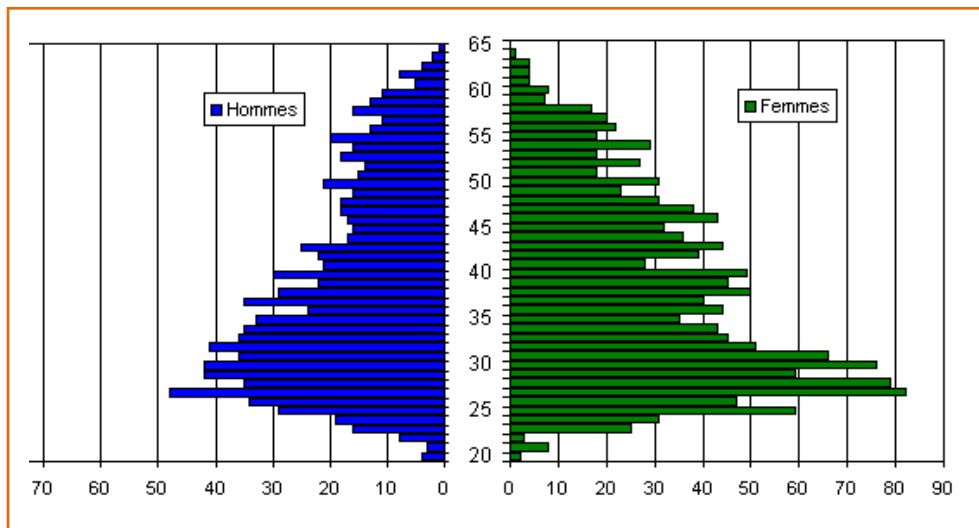
II - Profil des salariés enquêtés

1 - Une majorité de femmes de moins de 40 ans

Les femmes représentent 60.7% des salariés ayant répondu à l'enquête. En 2007, 53% des salariés exerçant dans le secteur « activité d'architecture » (code NAF 742A) sont des femmes (UNISTATIS, 2007). Cet écart s'explique par un mode de calcul différent des salariés : l'enquête compte des personnes physiques et Unistatis des ETP¹. Or, dans cette dernière, la part des femmes est amoindrie car elles sont plus souvent à temps partiel que les hommes (28% contre seulement 6% pour les hommes).

La répartition des salariés par âge correspond à celle de l'enquête réalisée par l'IFOP en 2006. L'âge moyen des répondants est de 38 ans.

Globalement, la pyramide des âges est équilibrée entre les hommes et les femmes. On observe cependant une légère surreprésentation des femmes quadragénaires (63,5% contre 60.7% pour l'ensemble des salariés enquêtés) et une sous représentation des femmes à partir de 55 ans (50.5%).



Source : enquête salariés

2 - Une surreprésentation des employés

60 % des salariés se déclarent « employé », ce taux intègre probablement les techniciens, car les répondants n'ont pas choisi ce statut. Ce cumul concorderait avec les résultats de l'enquête de la branche (IFOP, enquête mai 2006) qui répertorie 35% d'employés et 29% de techniciens.

L'absence de positionnement au niveau technicien révélerait surtout des difficultés à définir un statut, car à l'analyse du coefficient hiérarchique ou du salaire 2009 (les répondants avaient la possibilité de donner l'un ou l'autre), seulement 21% des répondants auraient le coefficient d'employé (coefficient inférieur ou égal à 240).

¹ Equivalent Temps Plein

3 - Des salariés quasi exclusivement en CDI

95% des personnes interrogées dans l'enquête sont en CDI alors qu'elles représentent 80% des salariés de la branche (IFOP, enquête mai 2006). Deux explications permettent de mieux comprendre cet écart.

- 1) L'enquête est une photographie de l'emploi des salariés à un moment «t». Les contrats courts ont logiquement une plus faible probabilité d'être saisis par l'enquête que par une étude longitudinale.
- 2) Il est possible qu'il y ait moins de contrats de CDD depuis 2008.

4 - Une répartition régionale représentative

La répartition géographique de l'ensemble des salariés (en effectifs réels) est globalement représentative de celle du secteur, à l'exception notable de deux régions : la Bretagne, surreprésentée dans l'enquête, et la région parisienne nettement sous représentée.

De plus, la répartition régionale des répondants de l'enquête employeurs correspond très largement à celle des salariés.

Région	Effectifs enquête	Pourcentage enquête salariés	Pourcentage enquête employeurs	Pourcentage branche *
Alsace	72	3,3	4	3,3
Aquitaine	152	6,9	7	5,9
Auvergne	50	2,3	3	1,9
Basse-Normandie	45	2	2	1,5
Bourgogne	37	1,7	2	1,5
Bretagne	225	10,2	7	5,8
Centre	86	3,9	4	2,6
Champagne Ardennes	29	1,3	1	1,5
Corse	2	0,1	0	11,3
Franche Comté	27	1,2	2	0,0
Haute-Normandie	76	3,4	4	1,3
Ile-de-France	301	13,6	12	29,2
Languedoc-Roussillon	82	3,7	4	3,4
Limousin	26	1,2	1	0,8
Lorraine	67	3	4	2,4
Midi-Pyrénées	160	7,2	5	5,2
Nord-Pas-de-Calais	57	2,6	4	4,4
Pays de la Loire	217	9,8	10	6,4
Picardie	20	0,9	1	1,2
Poitou-Charentes	58	2,6	2	2,2
PACA	123	5,6	6	6,3
Rhône-Alpes	301	13,6	15	2
DOM TOM			2	
Total	2213	100	100	100

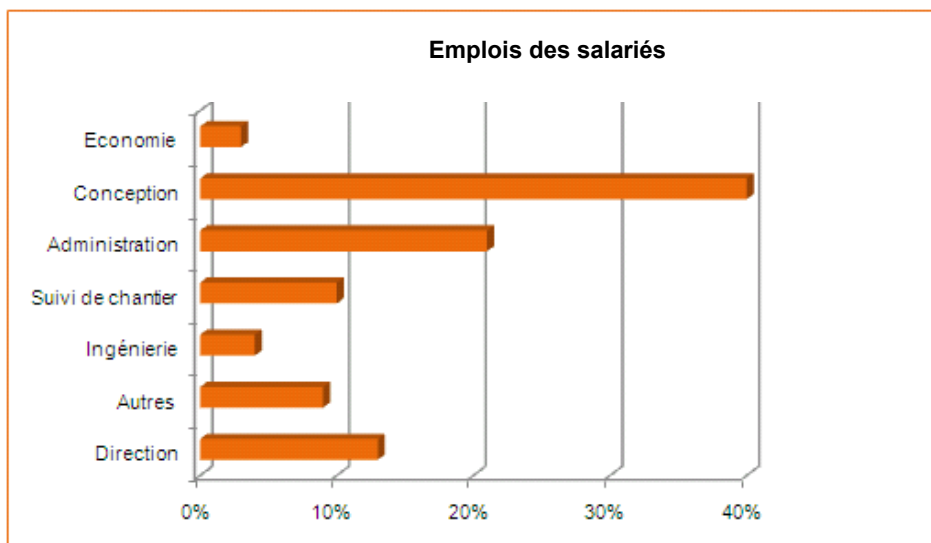
*Source : UNiStat, 2007

III - Spécificités des emplois

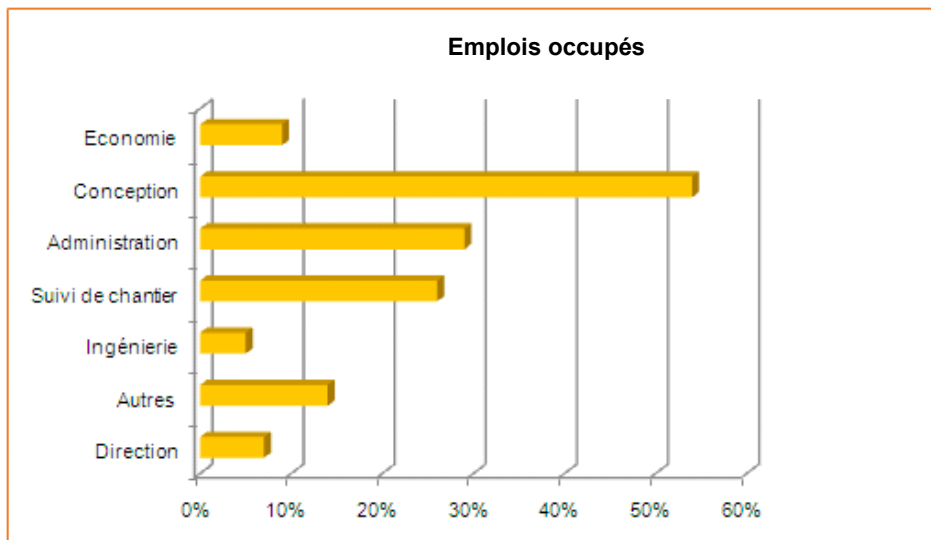
1 - Une majorité d'emplois de conception

Les enquêtes employeurs et salariés, malgré des différences sur le taux des emplois, convergent sur la prépondérance des emplois de concepteurs et d'administratifs. Les premiers constituent le cœur de métier des entreprises d'architecture qui est en premier lieu la conception d'un projet, les seconds apportent le soutien logistique nécessaire pour le suivi administratif à l'activité de l'entreprise. Ce sont des emplois primordiaux pour les entreprises qui en cas de salarié unique recrute en priorité l'un des deux.

La différence de répartitions des emplois en fonction des répondants résulte de l'intégration, dans l'enquête employeurs, des associés et du positionnement d'un tiers des salariés sur deux emplois.



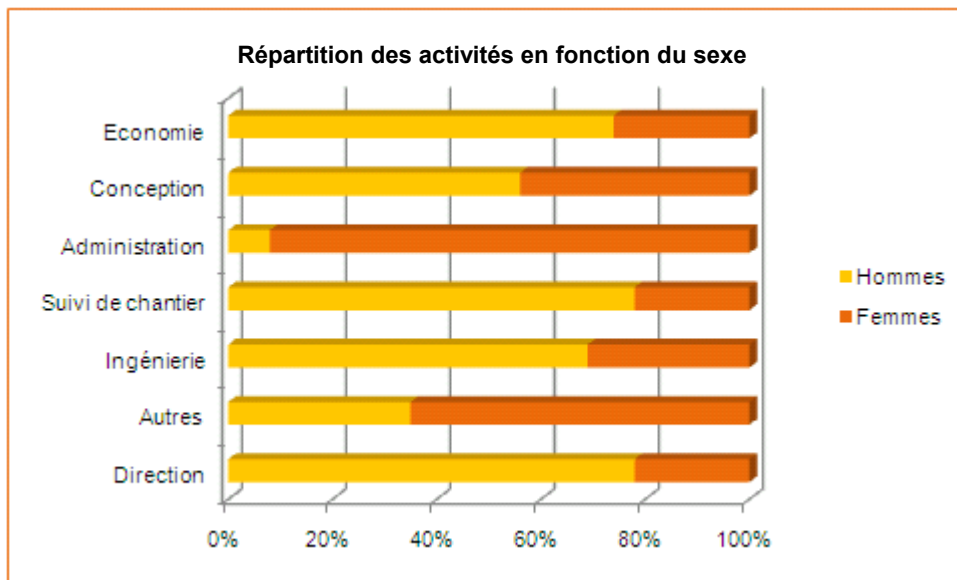
Source : enquête employeurs



Source : enquêtes salariés

2 - Des emplois très sexués

Les femmes sont légèrement majoritaires dans la branche professionnelle avec 53% de salariées femmes et 47% de salariés hommes², par contre leur répartition au niveau des emplois montre une autre réalité.

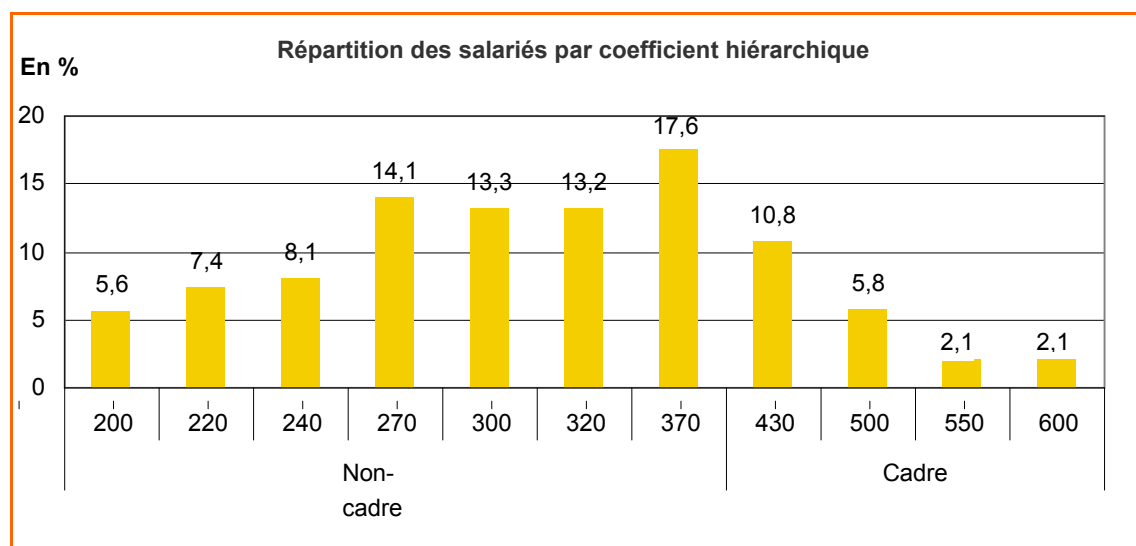


Source : enquête employeurs

La segmentation est nette entre les emplois administratifs et d'entretiens très majoritairement occupés par des femmes (92%) et les emplois de direction, de suivi de chantier, économie et ingénierie pourvus essentiellement par des hommes (78%). Seuls les emplois de conception sont relativement équilibrés avec une légère prédominance des hommes, 54 % contre 44%. Les emplois « autres », majoritairement occupés par des femmes, incluent notamment l'entretien.

² Chiffres-clés des activités libérales. Ministère de l'économie et de l'industrie et de l'emploi – DGCIS-10/2009

3 - L'encadrement, une activité plutôt masculine



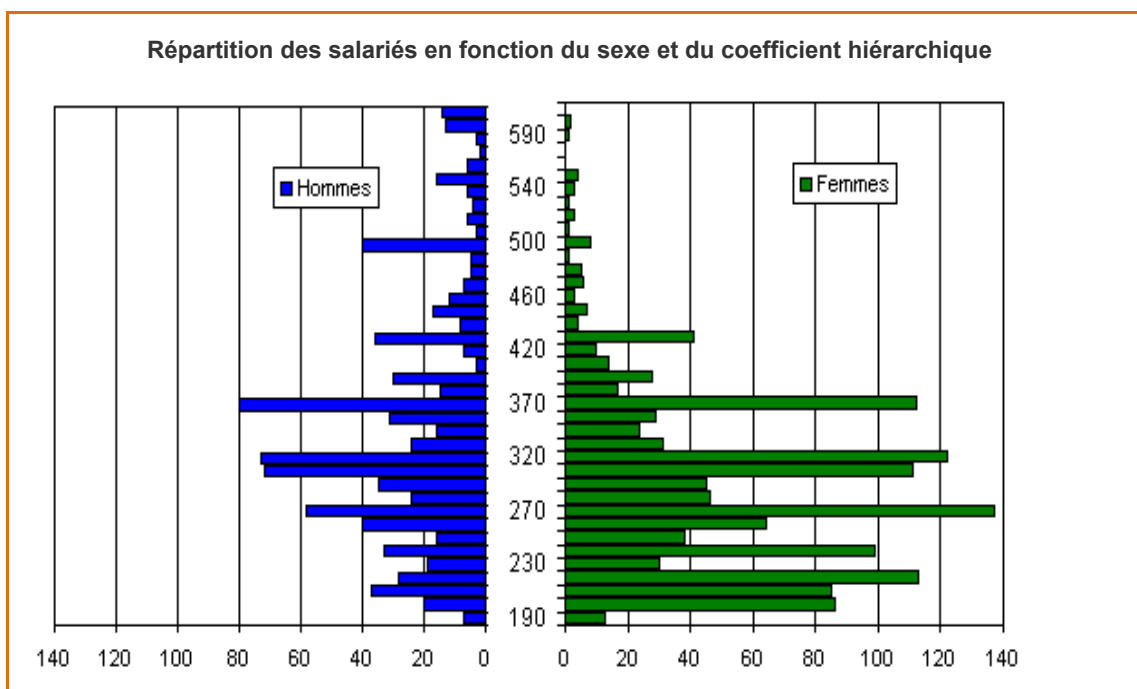
Source : enquête salariés

Clé de lecture : 2.1% des répondants ont un coefficient hiérarchique de 600 ou plus.

Les salariés ayant un coefficient supérieur à 370 sont considérés comme cadres. Cette borne inférieure a été choisie car 80% des cadres déclarent un coefficient supérieur à 370. 10% des salariés ayant un coefficient supérieur ou égal à 400 ne se positionnent pas sur le statut de cadre.

Les postes d'encadrement représentent 25.4 % des emplois et ceux d'employés 61.9 %. La répartition des salariés en fonction de leur sexe montre une inégalité d'accès aux postes d'encadrement. Les femmes sont proportionnellement sous représentées dans les coefficients hiérarchiques supérieurs à 370. Seulement 19.1 % d'entre elles ont au moins ce coefficient contre 35.3% des hommes. A l'inverse, elles sont surreprésentées parmi les salariés ayant un coefficient inférieur à 270 car 72.4% des femmes sont employées contre 45.5 % des hommes.

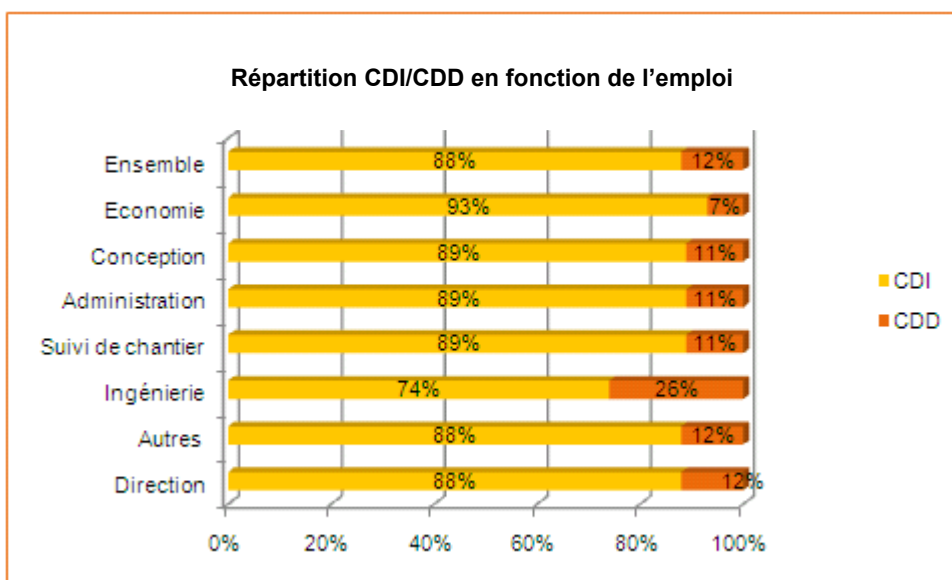
Par contre, l'entrée par les statuts permet de constater que les entreprises d'architecture confient plus de postes d'encadrement aux femmes que l'ensemble des entreprises au niveau national. Dans les entreprises d'architecture, les femmes occupent 45.5% des emplois de cadres et 71.2 % des emplois d'employés, alors que l'enquête emploi 2007 de l'Insee pointe qu'au niveau national elles représentent 72.2 % des employés et seulement 37.6 % des cadres supérieurs.



Source : enquête salariés

4 - Une majorité d'emplois en CDI temps plein

L'enquête « employeurs » comptabilise 12% de CDD. Seuls les emplois économie et ingénierie dérogent à cette répartition avec respectivement 7% et 26 % des emplois en CDD. Les moins de 25 ans sont moins souvent en CDI (90.9% contre 95.4% pour l'ensemble).



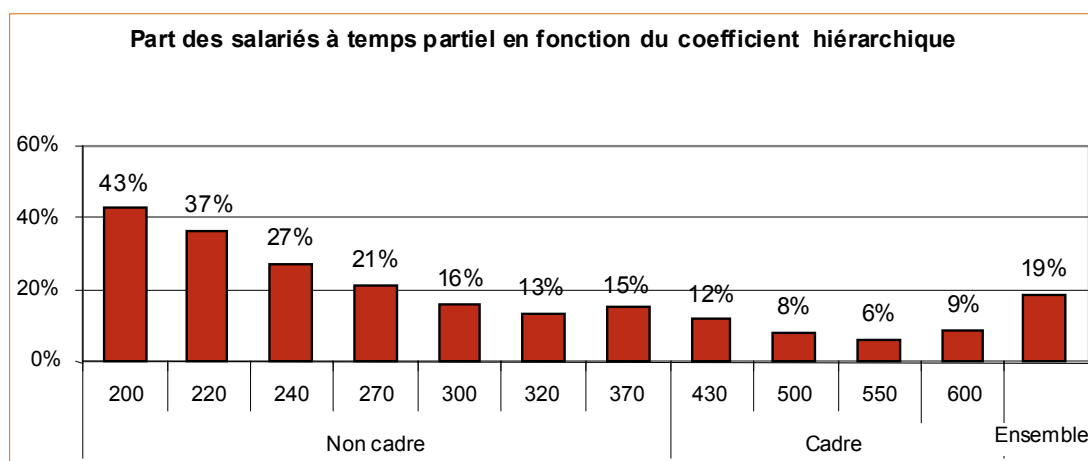
Source : enquête employeurs

5 - Le temps partiel une spécificité principalement féminine

Le taux d'emploi à temps partiel converge dans les deux enquêtes 18% et 19%. Ces données sont proches de celles éditées par le ministère de l'Economie et de l'Industrie³ qui répertorient dans les activités d'architecture 21.2% de salariés à temps partiel. Par contre, ce taux est inférieur à celui de l'ensemble des professions libérales où le travail à temps partiel est plus répandu qu'au niveau national (31.2% contre 17%).

Les femmes sont plus fréquemment à temps partiel que les hommes (10% et 31%)³. La différence entre les hommes et les femmes est moins marquée au niveau de la branche qu'au niveau national (5.8% des hommes à temps partiel contre 29.4 % des femmes⁴).

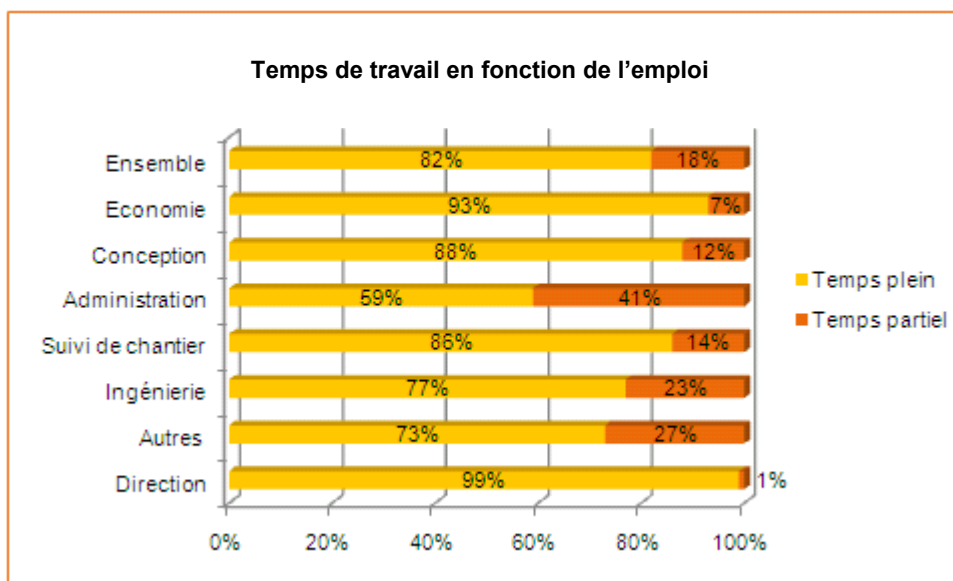
Sans surprise, les salariés à temps partiel se font plus rares à mesure que le coefficient hiérarchique s'élève. Les emplois administratifs, dont 92 % sont occupés par des femmes, sont plus fréquemment à temps partiel, tandis que 99% des emplois de direction, où les hommes sont majoritaires (77%), sont à temps plein.



Source : enquête salariés

³ Chiffres-clés des activités libérales. Ministère de l'Economie et de l'industrie et de l'emploi – DGCIS-10/2009

⁴ Enquêtes Emploi du 1er au 4ème trimestre 2008



Source : enquête employeurs

6 - Une stabilité très relative des emplois

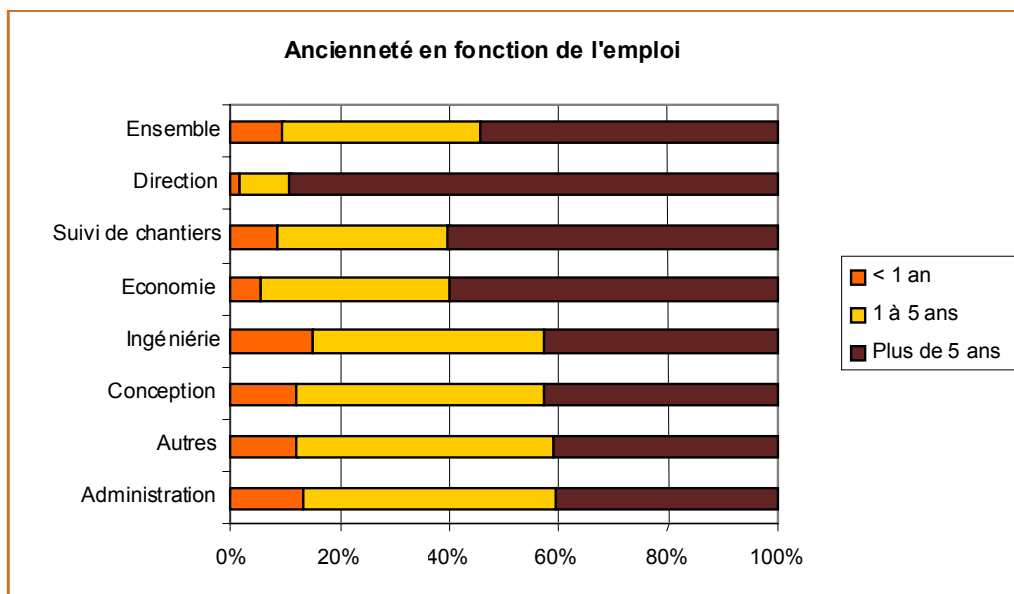
Les salariés en CDD sont surreprésentés parmi les salariés comptabilisant un an ou moins d'ancienneté. Ils représentent 13% des salariés de cette catégorie (contre 4% dans l'ensemble). Cela peut sans doute s'expliquer :

- d'une part, en raison de l'activité variable des entreprises qui est fonction des projets en cours. Pour absorber ces fluctuations, elles recourent régulièrement à des contrats à durée déterminée pour constituer des équipes projets sur les missions pour lesquelles elles n'ont pas les effectifs suffisants en interne ;
- d'autre part, du fait que l'entrée dans l'emploi intervient de plus en plus fréquemment par le biais du CDD. L'INSEE note la progression constante, depuis dix ans, du nombre de contrat en CDD lors d'une première embauche. En 2008 plus de 72.3% des embauches en France ont été conclues en CDD, ce taux atteint 79 % pour les moins de 30 ans⁵.

Ancienneté dans l'entreprise	%
1 an ou moins	14,3
de 1 à 5 ans	43,7
de 5 à 10 ans	21,3
plus de 10 ans	20,8
Total	100

⁵ DARES, Premières informations, octobre 2009 N°.44.2

L'ancienneté moyenne des salariés est de sept ans, avec une forte proportion de salariés en emploi dans la même entreprise depuis cinq ans et moins. Ces chiffres diffèrent des données nationales⁶ de l'ensemble des secteurs d'activité dont 11.7% des salariés ont moins d'un an d'ancienneté et 42.1% plus de dix ans. Par contre, ils se rapprochent de ceux du secteur de la construction, considéré comme un secteur où le renouvellement de la main d'œuvre est un des plus rapide, avec 16.2% des salariés ayant moins d'un an d'ancienneté et 29.4 % plus de dix ans.



Source : enquête employeurs

Les salariés dont le coefficient hiérarchique est supérieur ou égal à 500 sont proportionnellement plus nombreux à être dans la même entreprise depuis plus de 10 ans. A l'inverse, plus de 70% des salariés dont le coefficient hiérarchique est inférieur à 270 sont en poste depuis moins de 5 ans (soit +13 points par rapport à l'ensemble des salariés).

L'enquête employeurs indique les mêmes tendances avec une stabilité dans l'emploi plus spécifique des salariés de direction, de suivi de chantiers et d'économie 90% et 60%, dont l'ancienneté est supérieure à 5 ans. Par contre, les salariés occupant d'autres emplois sont beaucoup plus mobiles, 60% d'entre eux ont une ancienneté inférieure à 5 ans.

D'après une étude de 2005 sur l'ancienneté et la pérennité des entreprises, l'ancienneté moyenne pour les structures de moins de 20 salariés est de 6 ans. Il est à noter qu'à taille de structure donnée, il existe un lien fort entre la pérennisation de la structure et la stabilité des salariés : autrement dit, les structures les plus pérennes sont celles où il y a le moins de turn-over⁷.

⁶ Insee, enquêtes Emploi du 1er au 4e trimestre 2007

⁷ Source http://www.cee-recherche.fr/fr/doctrav/anciennete_salaries_perennite_entreprises.pdf

7 - Une répartition des salariés en cinq profils distincts

Près de 30% des salariés précisent qu'ils cumulent au moins 2 emplois. Une répartition en 5 profils est réalisée à partir des emplois occupés et des caractéristiques des salariés.

	Gestionnaires	Ingénieurs polyvalents	Administratifs	Concepteurs	Divers, autres	Ensemble
Nombre d'emplois (moyen)	1,2	2,5	1	1	1,6	1,4
Direction	70%	26%	0%	0%	4%	100%
Administration	9%	16%	70%	0%	5%	100%
Conception	0%	36%	0%	58%	6%	100%
Ingénierie	0%	98%	0%	0%	2%	100%
Economie	39%	60%	0%	0%	1%	100%
Suivi de chantier	27%	66%	0%	0%	8%	100%
Autres	0%	8%	0%	0%	92%	100%

Clé de lecture : 70% des gestionnaires sont sur un emploi de direction. Les ingénieurs polyvalents se positionnent sur 2,5 emplois.

	Gestionnaires	Ingénieurs polyvalents	Administratifs	Concepteurs	Divers, autres	Ensemble
Femmes (%)	49%	43%	98%	53%	64%	61%
Ancienneté (moyenne)	9	7	9	6	7	7 ans
Age (moyen)	42	37	41	35	38	39 ans
Coefficient 2009 (moyen)	360	360	280	330	310	330
Répartition	15%	21%	20%	31%	13%	100%

Clé de lecture . 98% des administratifs sont des femmes. Les concepteurs ont une ancienneté moyenne de 6 ans.

Les salariés se répartissent en de 5 profils distincts:

- **Les gestionnaires** : en majorité des hommes, ils cumulent parfois leur emploi à la direction avec un emploi d'économiste ou de suivi de chantier. Ils sont en moyenne plus âgés que les autres salariés. Il s'agit probablement de directeurs mais également d'économistes (dont le profil est similaire en raison de l'ancienneté et du coefficient) et peut-être des secrétaires de direction qui ont répondu avoir une activité de direction.
- **Les ingénieurs polyvalents** : ils cumulent un emploi d'ingénierie à un ou deux emplois. Plus jeunes et moins anciens que les directeurs, ils atteignent en moyenne le même coefficient hiérarchique.

- **Les administratifs** : presque exclusivement des femmes, dont 88% sont secrétaires administratives, techniques ou comptables. Elles réalisent uniquement des tâches administratives.
- **Les concepteurs** : les salariés les plus jeunes, ils occupent uniquement un emploi de conception. Ils sont pour la plupart dessinateurs, projeteurs ou diplômés architectes assistants.
- **Les autres**, représentent 13% des salariés. Il s'agit des salariés qui ne se sont pas reconnus dans les intitulés d'emplois proposés.

Part des activités au sein de chaque emploi (en %)

		Activités							Ensemble
		direction	administ.	conception	ingénierie	économiste	suivi chantier	autre poste	
Emploi recodé	divers débutant	2	3	4	4	3	3	6	4
	dessinateur	2	6	33	19	20	19	38	23
	projeteur	2	4	24	20	14	18	18	15
	compositeur	1	0	4	1	3	3	2	3
	secrétaire adm, tech, compt	34	71	0	1	1	4	11	23
	technicien de chantier	2	1	1	10	13	11	0	4
	économiste	1	0	1	2	14	2	1	1
	chef de projet	6	1	4	5	8	9	2	4
	cadre administratif	10	5	0	2	2	1	1	2
	chef d'agence	11	0	2	3	3	2	1	1
	directeur	8	0	0	1	1	2	0	1
	diplôme en architecture assistant	8	4	20	17	8	17	10	12
	architecte en titre	12	2	6	11	4	8	3	4
	autre	1	3	1	4	4	2	6	3
total	100	100	100	100	100	100	100	100	

Clé de lecture : Les salariés ayant des activités d'administration se répartissent en 3% de divers débutants, 6% de dessinateurs, 4% de projeteurs, 71% de secrétaires administratives techniques ou comptables.

Le tableau ci-dessus montre bien la polyvalence des emplois, qui est souvent la règle dans les petites entreprises ne peuvent pas dédier un salarié à une seule activité.

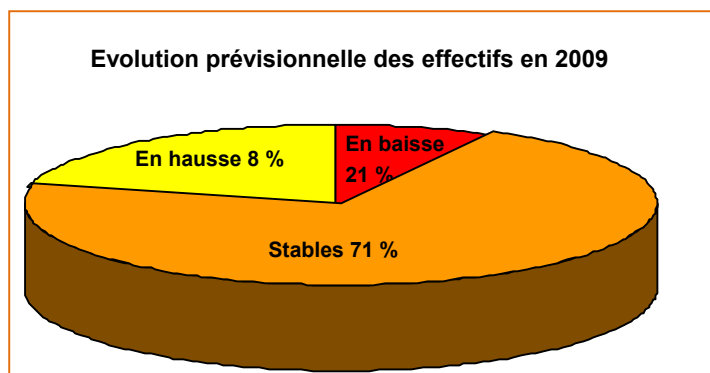
Ceci explique qu'un tiers des salariés (33.2 %) déclare que son intitulé d'emploi ne correspond pas à ses activités réelles. Plus de 40% des techniciens font cette remarque contre 24% des cadres et 14% des cadres supérieurs.

IV - Politique RH des entreprises

1 - L'évolution des effectifs salariés en 2009

1.1 La majorité des employeurs prévoit une stabilité des effectifs salariés

- 71% des employeurs prévoient des effectifs stables en 2009 ;
- 8% une augmentation ;
- 21% une diminution ;
- 7% anticipent à la fois une diminution de leurs effectifs et des recrutements en 2009 ; il s'agit peut-être d'une restructuration des emplois.



Au total, 36 chefs d'entreprises prévoient des recrutements et 142 des départs. Les recrutements ne compenseront pas les départs, ces derniers leur seront supérieurs de 25 % environ.

Source : enquête employeurs

Les emplois de conception, qui sont les plus nombreux puisqu'ils représentent 40% des emplois identifiés par les employeurs, subiront plus particulièrement les mouvements de création et de suppression.

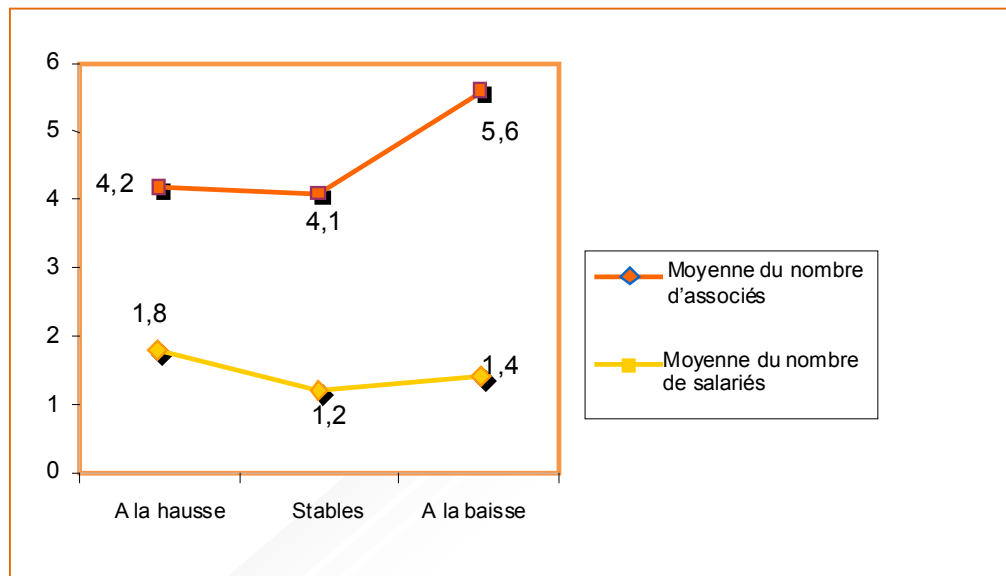
Par ailleurs, 8% des entreprises d'architecture envisagent de se séparer d'un salarié du secteur administration.

Sur les autres emplois (suivi de chantier, économie, ingénierie), les prévisions de créations et de suppressions restent marginales.

	Créé	Supprimé	Taux de remplacement
Direction	0	1	0%
Administration	4	31	13%
Conception	16	70	23%
Ingénierie	5	9	56%
Suivi de chantier	6	8	75%
Autres	3	19	16%
Economie	2	4	50%
Total postes	36	142	25%

Source : enquête employeurs

Evolution prévisionnelle des effectifs en 2009



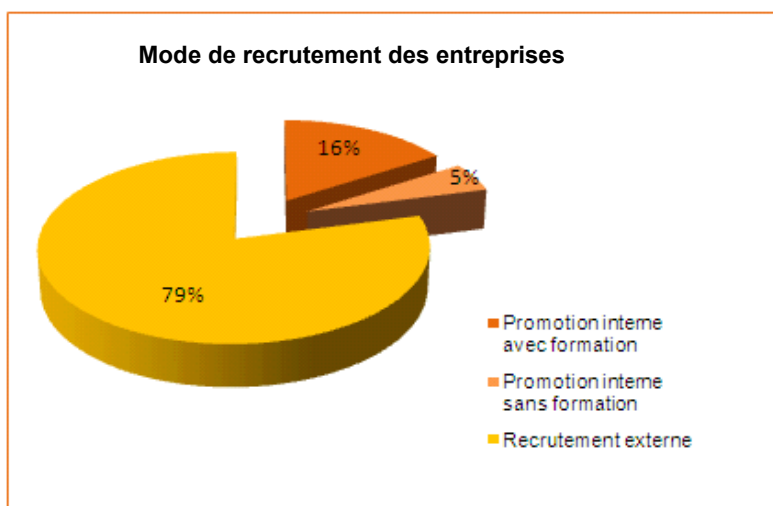
Source : enquête employeurs

Les entreprises qui anticipent des effectifs à la hausse ont en moyenne peu de salariés et beaucoup d'associés, tandis que celles qui envisagent une baisse de leurs effectifs ont le profil inverse. On peut supposer que les associés donnent une force commerciale qui manque aux autres. Les plus petites entreprises seraient les plus stables en termes d'effectifs salariés.

1.2 Une petite minorité d'employeurs envisage des recrutements

Les entreprises d'architecture sont particulièrement touchées par la crise actuelle et les déclarations des employeurs sur les prévisions de recrutement le confirment. Néanmoins, elles ne semblent pas être impactées uniformément. Les entreprises polyvalentes ne réalisant pas d'activité d'expertise judiciaire sont les plus optimistes, tandis que celles ayant une activité d'expertise judiciaire sont les plus pessimistes. Ceci s'explique par la nature même de l'expertise judiciaire dont l'activité varie fortement en fonction du taux de constructions. En période de forte activité, les livraisons de chantiers sont nombreuses ainsi que les litiges qui mobilisent les entreprises intervenant sur ce créneau. En période de récession, comme actuellement, l'activité de construction se réduit entraînant avec elle celle de l'expertise judiciaire. La reprise de l'activité d'expertise interviendra plus tardivement que celle de la construction puisqu'elle se situe plutôt au moment de la livraison du chantier d'où des prévisions plus prudentes en termes de recrutements pour ces entreprises.

	Prévoyez-vous de recruter en 2009 ?		Total
	oui	non	
Les entreprises polyvalentes qui ne font pas d'expertise judiciaire	29,6%	70,4%	100,0%
Les entreprises polyvalentes qui font de l'expertise judiciaire	4,3%	95,7%	100,0%
Les entreprises spécialisées	18,2%	81,8%	100,0%
Les entreprises récentes	22,0%	78,0%	100,0%
Ensemble	20,4%	79,6%	100,0%

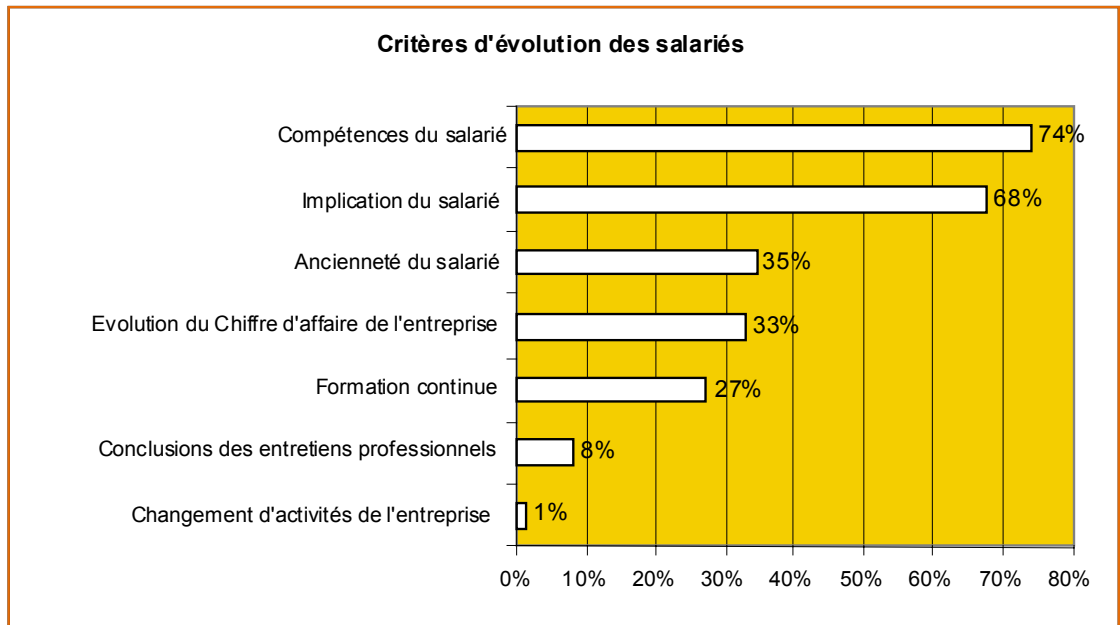


Source : enquête employeurs

Les 62 employeurs (soit 17%), ayant répondu à la question sur le mode de recrutement, privilégieront majoritairement le recours à des compétences externes. La promotion interne, avec ou sans formation, est une solution évoquée par seulement 1 employeur sur 5.

La compétence et l'implication du salarié, principaux critères pour l'évolution professionnelle. Les employeurs disent s'appuyer principalement sur quatre critères pour décider de l'évolution des salariés : les compétences, l'implication et, loin derrière, l'ancienneté, au coude à coude avec l'évolution du chiffre d'affaires de l'entreprise.

La formation continue n'arrive qu'ensuite et les entretiens professionnels sont peu cités.



Source : enquête employeurs

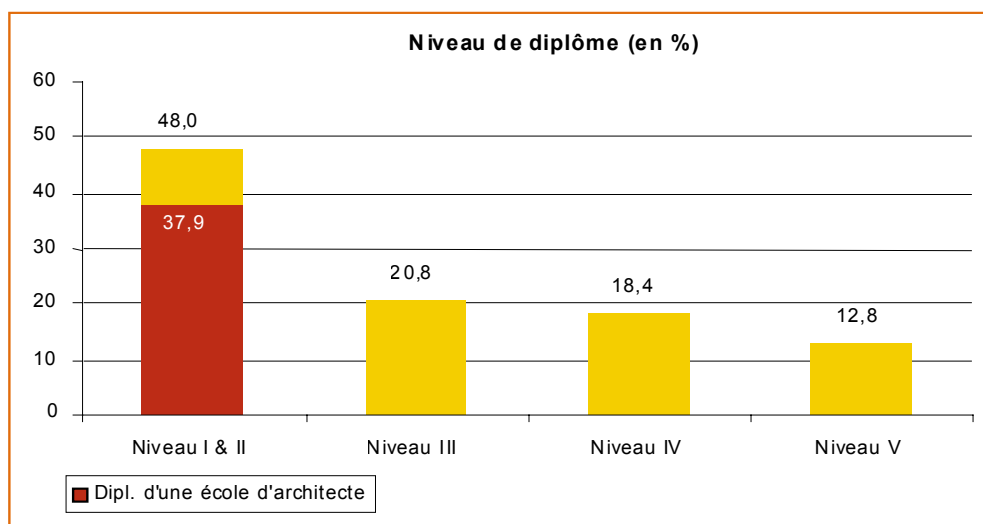
Existence d'entretiens professionnels		Total
oui	non	
52,6%	47,4%	100,0%

Les entreprises qui réalisent des entretiens professionnels ont, en moyenne, 5,7 salariés et 1,5 associés.

2 - Formation initiale et continue des salariés

2.1 Un haut niveau de formation initiale

Les salariés des entreprises d'architecture ont un niveau de diplôme élevé⁸ puisque près de la moitié d'entre eux a, au moins, un niveau équivalent à la licence et 38% sont diplômés d'une école d'architecture.



Source : enquête salariés

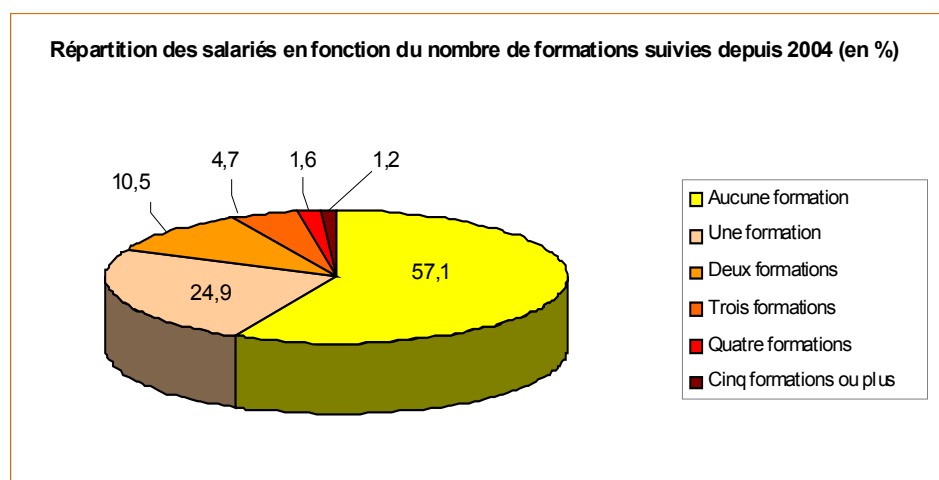
	Population active France 1999*	Branche, enquête 2009
Infra Bac	63%	13%
Baccalauréat ou équivalent	14%	18%
Supérieur	23%	69%
Total	100%	100%

*Cahiers Français, n°304, André Gauron, La Documentation Française, 12/01/2002

Le niveau global de qualification de la branche est très largement supérieur à celui de la population active française.

⁸ Niveau I & II: Bac + 3 et plus ; Niveau III : Bac +2 ; Niveau IV : Bac ou équivalent ; Niveau V : inférieur au Bac

2.2 Un taux de départ en formation continue variable en fonction des sources exploitées et du profil du salarié



Source : enquête salariés

43% des salariés interrogés ont suivi au moins une formation depuis 2004, dont 58% une seule formation, 24% deux formations et près de 17% trois formations ou plus.

Dans les cinq ans à venir, 20% des salariés prévoient de faire une formation, dont 45% une formation HMONP (habilitation de l'architecte diplômé d'Etat à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre).

Les réponses des employeurs sont sensiblement différentes. Selon eux, au cours des cinq dernières années, 29% des salariés sont partis au moins deux fois en formation, 31% une fois et 40% jamais.

Par contre, les statistiques de l'OPCA PL, qui comptabilisent toutes les formations financées pour les salariés, font apparaître un taux de départ en formation nettement plus important puisqu'il concerne 63 % des salariés sur les cinq dernières années.

	Source OPCA PL (pré-étude 2008)	Source enquête salariés 2009	Source enquête employeurs 2009
% de salariés ne partant pas du tout en formation	37%	57%	40%
% de salariés partant une fois en formation	49%	25%	31%
% de salariés partant au moins 2 fois en formation	14%	18%	29%
Total	100%	100%	100%

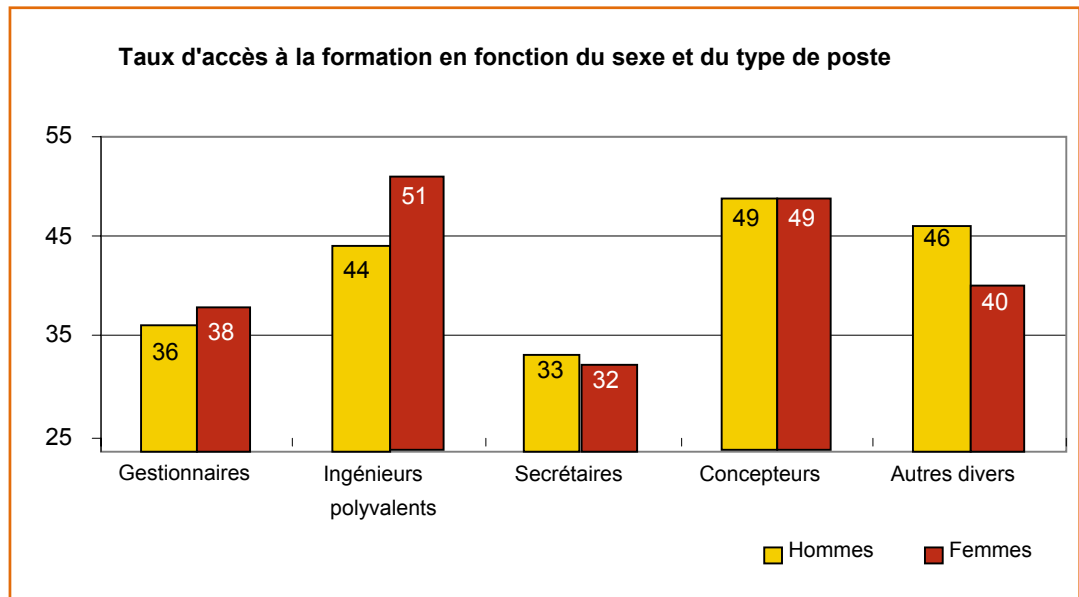
Au total, selon les salariés, 1697 formations ont été suivies depuis 2004, soit 0.7 formation en moyenne par personne. Ces formations, d'une durée moyenne de 10 jours (les durées de formation s'échelonnent entre 2h et plus d'une année), sont très majoritairement sanctionnées par une simple attestation de présence (90%).

Un taux de départ en formation continue variable en fonction du sexe

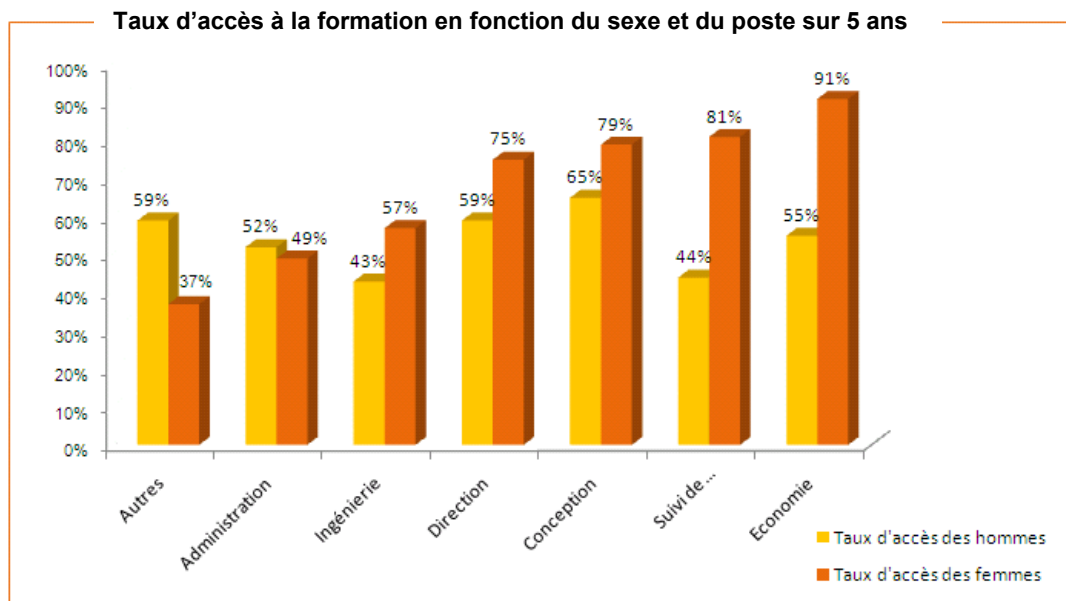
L'enquête « salariés » met en évidence un taux d'accès à la formation un peu plus élevé pour les hommes que pour les femmes (45% contre 41% sur 5 ans).

A contrario, l'enquête « employeurs » fait ressortir un taux de départ en formation supérieur pour les femmes (62% contre 58%).

Par contre, les deux enquêtes mettent en évidence que les femmes et les hommes accèdent plus à la formation continue dans les emplois où ils sont sous représentés.



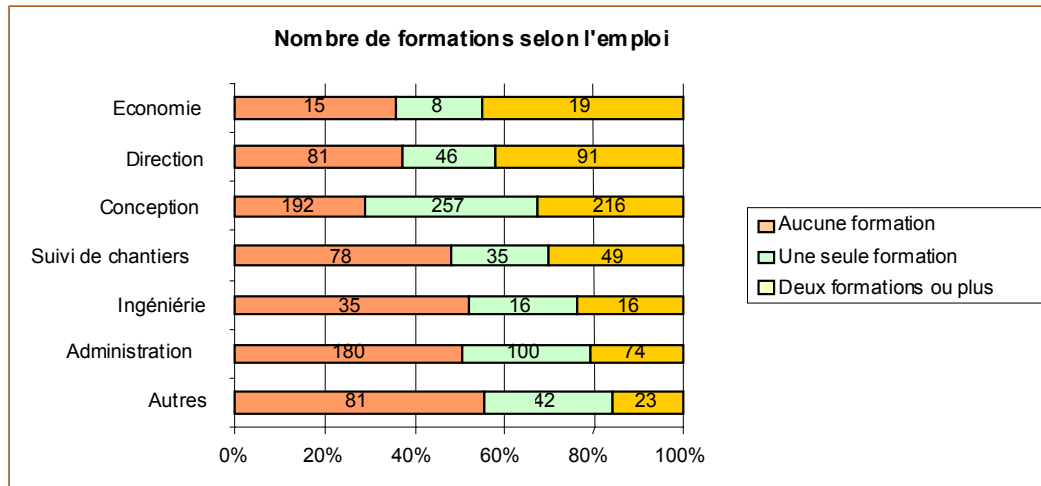
Source : enquête salariés



Source : enquête employeurs

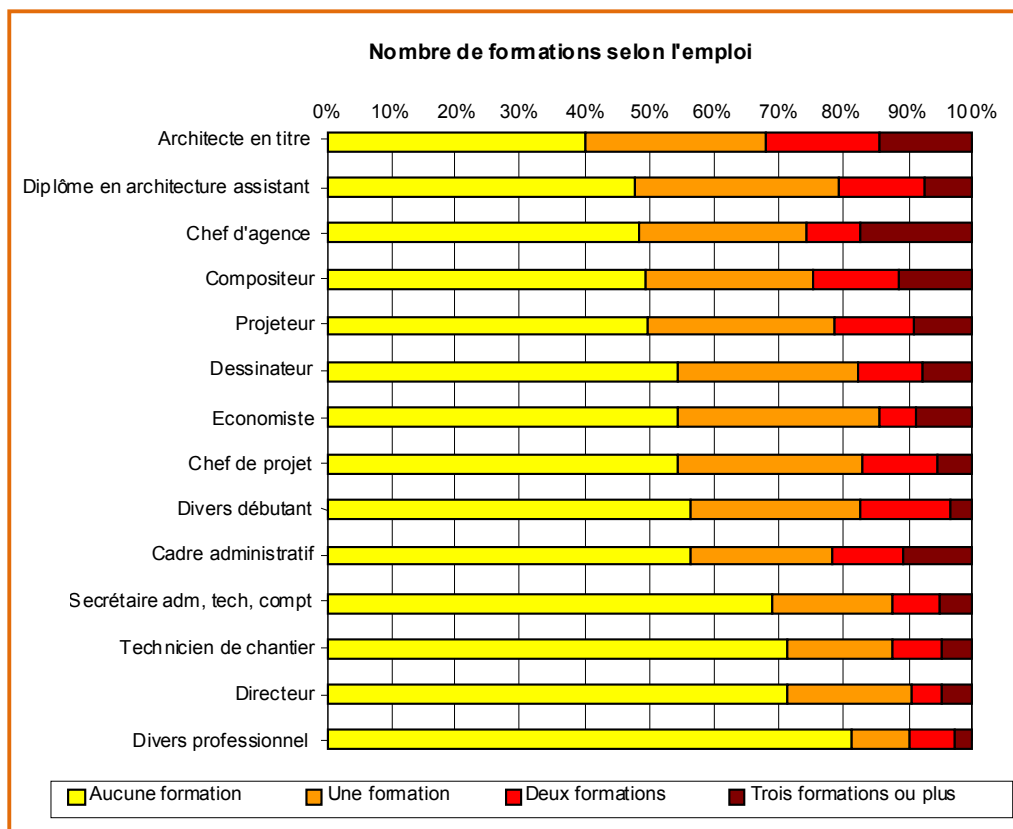
Un taux de départ en formation continue variable en fonction de l'emploi

Les enquêtes salariés et employeurs s'accordent sur le fait que les secrétaires et les directeurs partent moins en formation que les autres salariés.



Source : enquête employeurs

Les titulaires d'emplois « autres » et « administration », majoritairement occupés par des femmes, bénéficient rarement d'actions de formation, tandis que les économistes (emplois ayant eu le plus fort taux de changement de coefficient) sont proportionnellement plus nombreux à avoir suivi au moins deux formations.



Source : enquête salariés

Les architectes en titre ont le plus fort taux d'accès à la formation continue depuis 2004 : près d'un tiers d'entre eux a bénéficié de deux actions de formation ou plus. Ils suivent principalement des stages de formation aux logiciels professionnels et notamment CAO/DAO dont ils ont besoin pour réaliser les activités liées à l'emploi occupé qui diffère sensiblement de leur formation initiale.

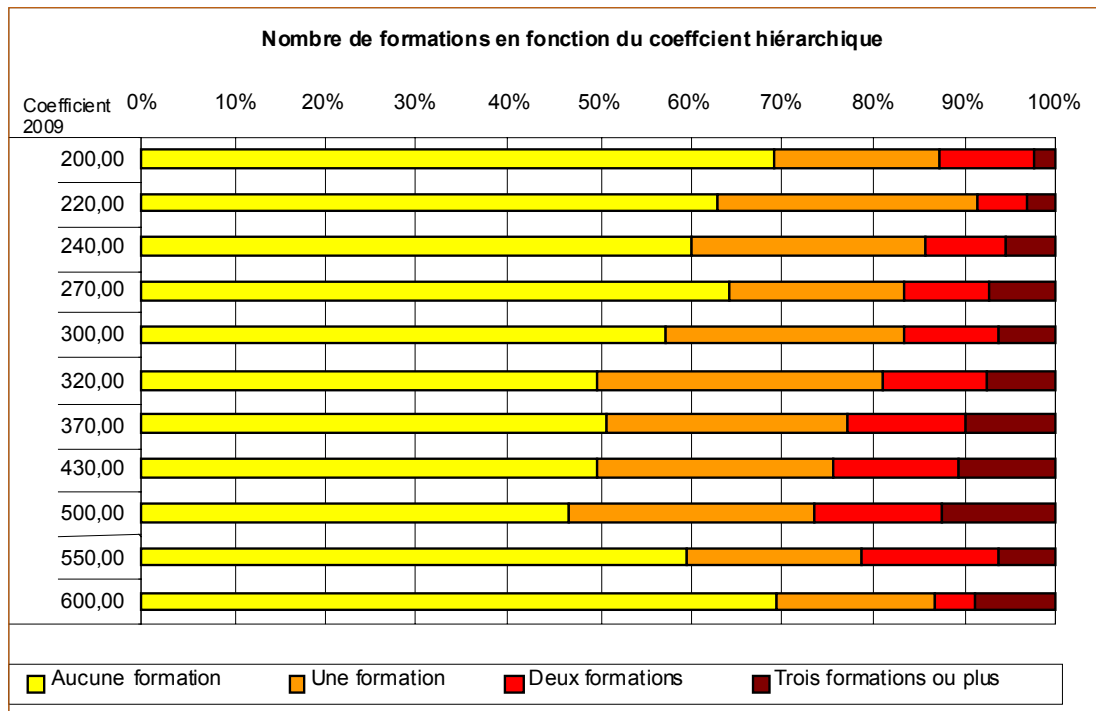
Les deux extrêmes dans l'échelle des statuts ; les débutants, les dessinateurs, les secrétaires, les techniciens de chantier d'un côté (emplois majoritairement associés au statut d'employé ou de technicien) et les directeurs de l'autre ne sont majoritairement jamais partis en formation.

La catégorie « divers professionnels » regroupe les salariés ayant suivi le moins de formations (plus des 4/5^{ème} n'ont bénéficié d'aucune formation). Il s'agit souvent d'agents d'entretien (22% de cette catégorie), de comptables (15%) ou encore de techniciens, dont 45 % sont à temps partiel.

On retrouve globalement un phénomène connu, à savoir que les personnes les plus formées sont aussi celles qui ont le plus d'appétence pour la formation, sauf pour les directeurs (administratifs et financiers surtout) qui semblent manquer de temps.

Un taux de départ en formation continue variable en fonction du coefficient hiérarchique

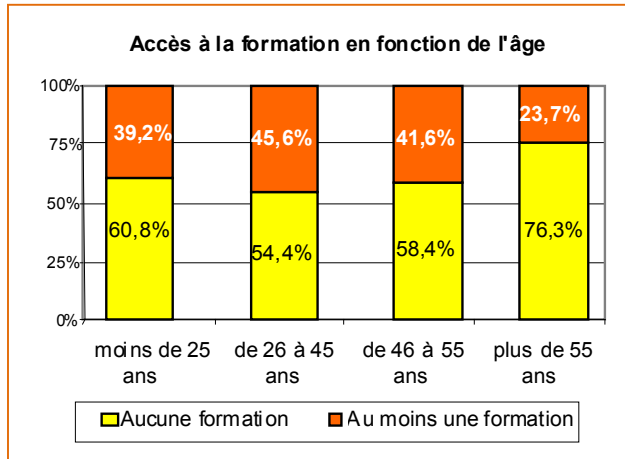
Les salariés ayant les coefficients les plus faibles (inférieurs à 200) et les plus forts (plus de 600) se forment beaucoup moins que les autres puisque près de 7 salariés sur 10 n'ont pas suivi de formation depuis cinq ans. En revanche, les salariés dont le coefficient est compris entre 320 et 500 ont le taux d'accès à la formation le plus élevé.



Source : enquête salariés

Un taux de départ en formation continue variable en fonction de l'âge

Les 26-45 ans sont proportionnellement plus nombreux à être partis au moins une fois en formation depuis 2004.

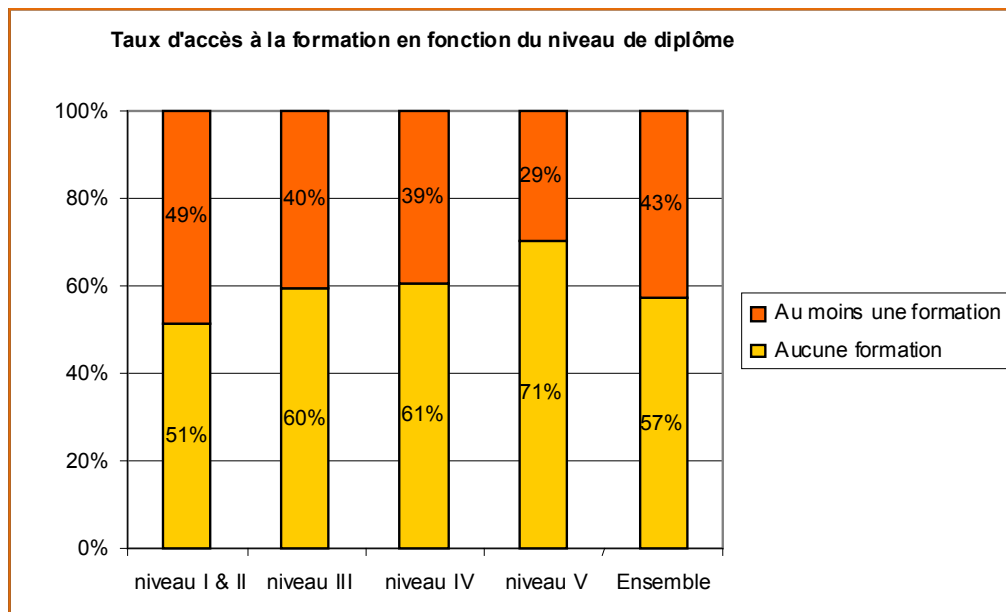


Le taux de départ en formation des 46-55 ans est proche de celui des 26-45 ans. En revanche, malgré la dynamique actuelle de maintien en emploi des plus de 55 ans, leur taux de départ en formation reste très faible.

Source : enquête salariés

Un taux de départ en formation continue variable en fonction du niveau de diplôme

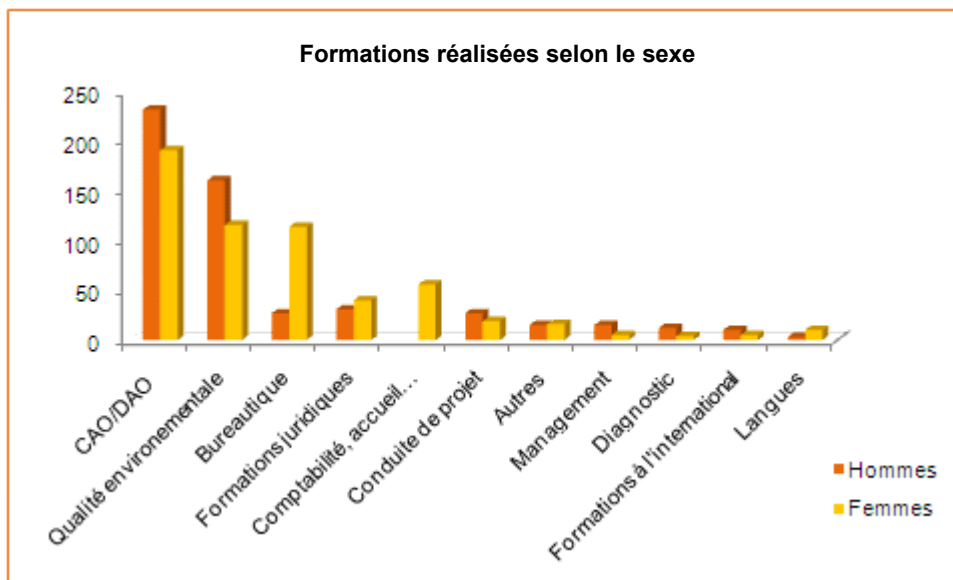
Ici, comme dans la plupart des professions, l'accès à la formation continue est statistiquement lié au niveau de diplôme : la proportion de salariés n'ayant suivi aucune formation augmente à mesure que le niveau de diplôme diminue.



Source : enquête salariés

4 - Les formations à l'informatique : première destination formation

L'enquête employeurs recense 1109 formations pour les 1551 salariés réparties de la manière suivante :



Source : enquête employeurs

L'enquête employeurs et salariés s'accordent sur la hiérarchisation des départs en formation. La majorité des formations concerne la CAO/DAO et l'informatique métier, ce qui est cohérent au regard des besoins d'évolution des compétences des salariés qui nécessitent de plus en plus la maîtrise des outils informatiques. Pour ces formations, le taux d'accès des femmes et des hommes sur les emplois concernés est similaire.

Les seules formations spécifiquement féminines sont les formations aux fonctions support. Elles correspondent aux emplois principalement occupés par des femmes.

Domaine de formation	Nombre de formation	%
Informatique	959	57%
Architecture, maîtrise d'œuvre	528	31%
Secrétariat	114	6%
Juridique	70	4%
Langue	26	2%
Total	1697	100%

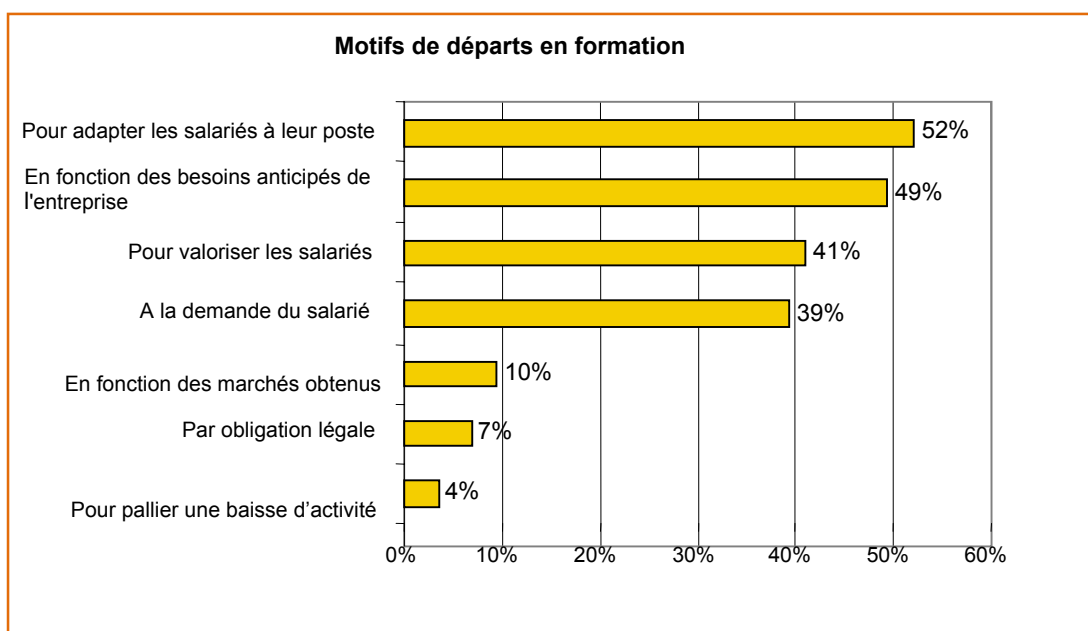
5 - La formalisation d'un plan de formation concerne une minorité d'entreprises

40% des employeurs déclarent formaliser un plan de formation mais celui-ci n'influencerait pas les changements de coefficients. Ces entreprises se caractérisent par des effectifs salariés plus importants (5,1 salariés contre 3,9), généralement plusieurs associés et un taux de départ en formation plus élevé.

Existence d'un plan de formation en 2008	Effectif moyen de salariés par entreprise	Effectif moyen d'associés par entreprise	Taux de départ moyen en formation par salarié
oui	5.18	1.5	1.07
non	3.87	1.15	0.71

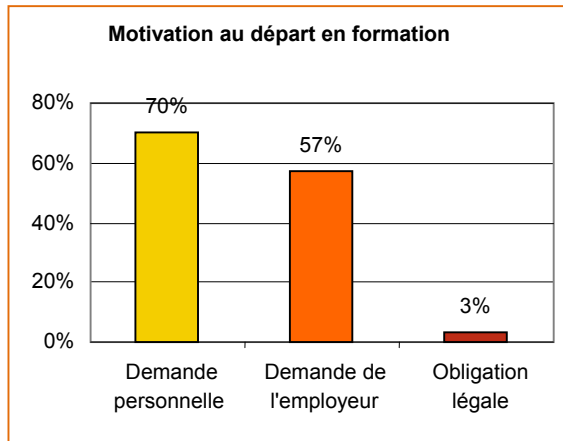
Les départs en formation sont majoritairement liés à un besoin d'adaptation des salariés à leur emploi et notamment à la maîtrise des outils informatiques et à l'anticipation des besoins de l'entreprise.

On constate que les petites entreprises, qui expliquent généralement le faible taux d'accès à la formation de leurs salariés par l'impossibilité de les laisser partir en période de forte activité, n'utilisent pas les périodes de baisse d'activité pour favoriser les départs en formation.



Source : enquête employeurs

Total supérieur à 100% car plusieurs réponses étaient possibles

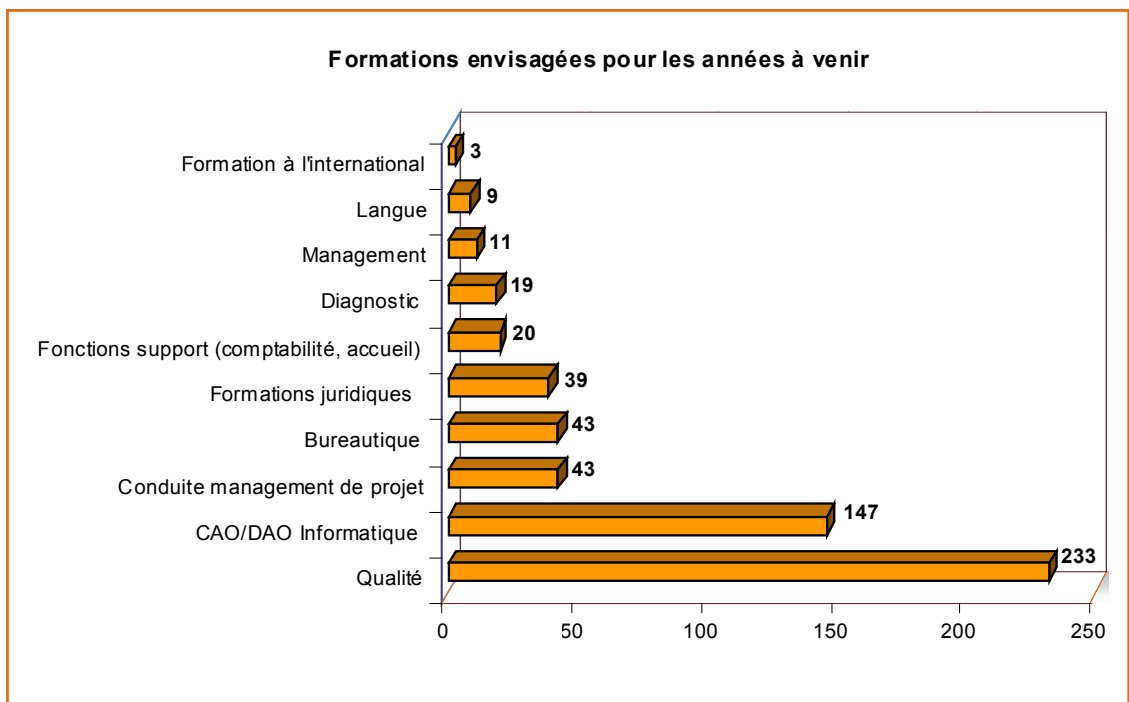


Selon les salariés, les départs en formation font suite, dans 70% des cas, à une demande personnelle et dans 57% des situations à une demande de l'employeur. Près de 30% des départs en formation résultent d'un accord sur le besoin entre le salarié et l'employeur.

Source : enquête employeurs

Dans les années à venir, 64% des employeurs envisagent de programmer des formations sur la qualité environnementale. Ces formations qui arrivaient en seconde position sur les années antérieures devraient supplanter les formations en CAO/DAO et informatique métier. Cette orientation doit permettre aux entreprises de répondre aux contraintes imposées par les nouvelles normes en termes de respect de l'environnement.

Les formations en langue ou à l'international restent marginales.

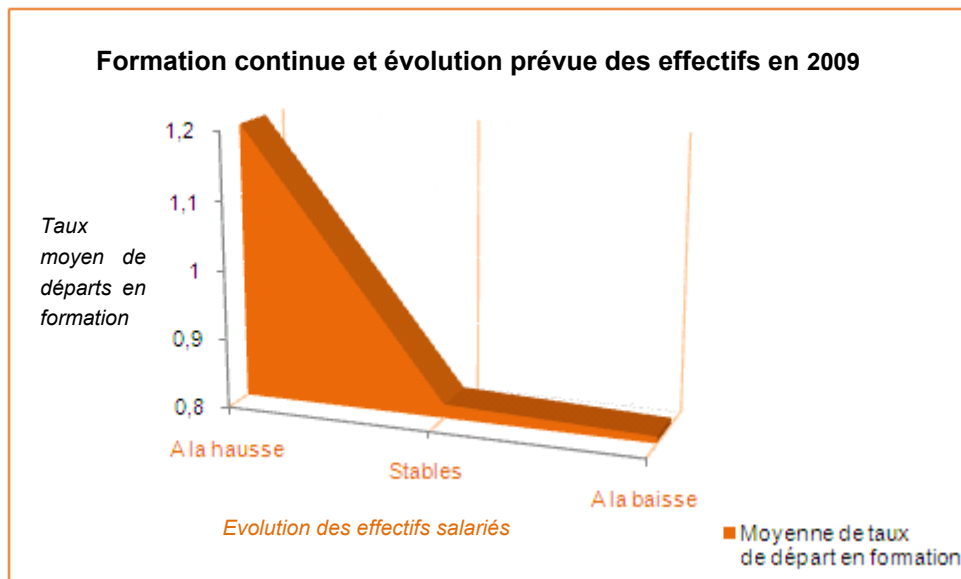


Source : enquête employeurs

6 - Formation continue et évolution professionnelle

Les employeurs font rarement référence à la formation continue comme critère intervenant dans la décision de faire évoluer un salarié, néanmoins il existe une corrélation positive entre l'évolution des coefficients hiérarchiques et le taux de départ en formation. En effet, les salariés connaissant des trajectoires professionnelles évolutives ont généralement bénéficié d'actions de formation. Ceci semblerait démontrer que la formation continue aurait tout de même un lien avec l'évolution professionnelle du salarié. Par contre, il n'est pas possible de déterminer si l'évolution professionnelle fait suite à la formation ou si la formation accompagne l'évolution professionnelle.

De même, les entreprises qui anticipent une hausse des effectifs envoient plus fréquemment leurs salariés en formation.



Source : enquête employeurs

Selon les salariés, plus des deux tiers des formations suivies ont permis une adaptation au poste de travail et un cinquième une augmentation des responsabilités.

Les formations diplômantes (9% de l'ensemble des formations) sont surreprésentées parmi les salariés déclarant avoir connu une augmentation de salaire (33%), un changement de coefficient (30%), une hausse du temps de travail (23%) ou une augmentation des responsabilités (20%).

Les formations sanctionnées par une simple attestation de présence correspondent plus souvent à une adaptation au poste de travail.

Seuls les stagiaires d'une formation « cœur de métier » (architecture / maîtrise d'œuvre) sont surreprésentés parmi ceux associant une augmentation de salaire à leur formation (41% contre 31% pour l'ensemble).

Le profil des salariés varie peu en fonction de l'impact de la formation. On constate cependant quelques différences qui méritent d'être soulignées.

- La moyenne d'âge des salariés reliant la formation à une augmentation du salaire est plus basse (34.5 contre 37 ans pour l'ensemble des stagiaires).

Les « nouveaux entrants », dont 25% ont un diplôme d'architecte, sont surreprésentés. Ils ont un coefficient hiérarchique en moyenne plus faible que les autres. La formation suivie leur a sans doute permis d'acquérir les connaissances techniques indispensables pour mener à bien leurs missions, faire valoir leurs compétences et obtenir une progression salariale.

- Les hommes bénéficient plus fréquemment d'une augmentation de coefficient suite à une formation (44% contre 41% dans l'ensemble des salariés ayant suivi une formation). Leur coefficient hiérarchique actuel est en moyenne plus élevé (coefficient de 320 en moyenne). Ceci est à mettre en relation avec le fait que les formations « cœur de métier » de l'entreprise génèrent plus souvent que les autres des évolutions de salaire. Or, ces formations sont principalement suivies par des hommes.

- Les salariés à temps partiel sont sous représentés parmi ceux qui associent leur formation à une augmentation des responsabilités (13% contre 16% dans l'ensemble).

L'impact des formations est avant tout lié à la sanction des formations (diplômantes ou non), très peu au domaine ou au profil des salariés.

V - Trajectoires d'emploi

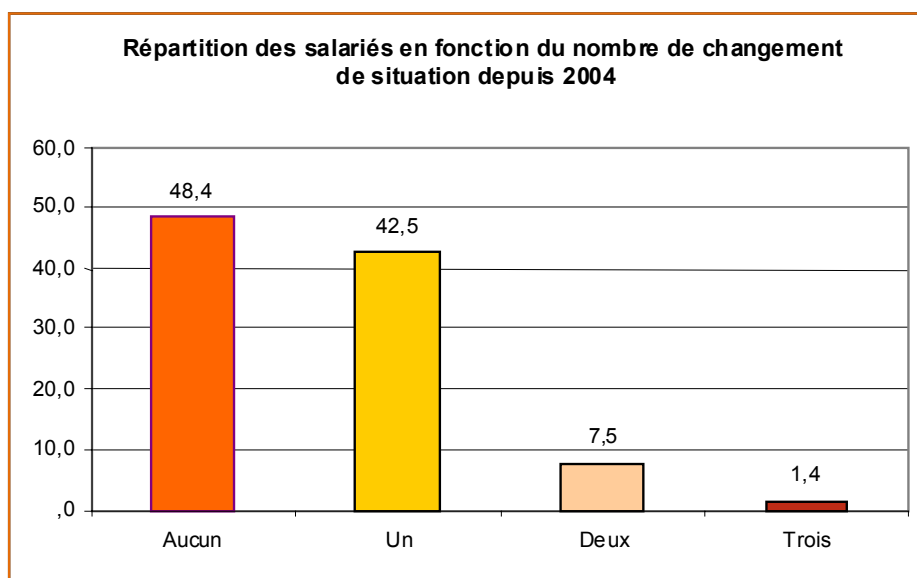
1 - Les trajectoires au regard des changements de situation professionnelle

1.1 Plus de la moitié des salariés a connu au moins un changement de situation depuis 2004

Ces changements prennent les formes suivantes :

- changement d'entreprise ;
- période de chômage ou de congé ;
- première entrée sur le marché du travail.

14% (327) des salariés sont entrés sur le marché du travail au cours des cinq dernières années⁹. Les hommes sont autant concernés que les femmes par les changements de situation.



Source : enquête salariés

⁹ L'estimation est réalisée de la façon suivante. On considère comme « entrée sur le marché du travail dans les cinq dernières années » toute personne qui répond simultanément aux critères suivants :

- a moins de 30 ans,
- a une ancienneté dans l'entreprise inférieure à 5 ans,
- n'a pas répondu à la question relative à ses coefficients pour 2004 ou 2004/05 ou 2004/05 et 2005/06 mais a répondu pour 2008/09
- était en formation initiale avant d'entrer dans la branche.

1.2 Les facteurs influençant les changements de situation

Les salariés, quel que soit leur sexe, ont changé d'entreprise, en moyenne, 0.5 fois depuis 2004, et 60% n'ont pas changé d'entreprise.

Le changement d'entreprise est d'autant plus important que :

- le salarié est jeune et a peu d'ancienneté dans la structure ;
- le coefficient hiérarchique est faible ;
- le niveau de diplôme est bas.

Les salariés débutants apparaissent comme les plus mobiles avec 0.7 changement d'entreprise en moyenne, suivis des architectes assistants, des chefs de projet, des économistes et des techniciens de chantier (autour de 0.6 changement).

Les directeurs et les chefs d'agences sont les moins mobiles (respectivement 0.1 et 0.2 changement en moyenne sur les 5 années).

2 - Trajectoires types des salariés

Pour les 2049 salariés, une typologie se dessine à partir des variables suivantes :

- évolution moyenne du coefficient hiérarchique entre 2004 et 2009 ;
 - régularité des évolutions de coefficient entre 2004 et 2009 ;
 - nombre de changements d'entreprise sur la période ;
 - date d'entrée dans la branche, avant ou après 2004 ;
 - interruption de parcours depuis 2004 (période de chômage, congé prolongé).
- **Les stables** (38% de l'ensemble) : ils sont salariés dans la même entreprise depuis 2004 avec une augmentation moyenne de coefficient faible sur la période (+1.3% par an en moyenne). Leur trajectoire est plus régulière que la moyenne et ils sont plus âgés et plus anciens que les autres (13 années d'ancienneté en moyenne).
 - **Les mobiles** (un quart des salariés) : comme les stables, l'évolution de leur coefficient hiérarchique est lente et régulière. Ils se distinguent de la première catégorie par leur âge (36 ans en moyenne contre 44 pour les stables) et surtout ils ont changé au moins une fois d'entreprise au cours de la période. En conséquence, leur ancienneté dans l'entreprise actuelle est faible (deux ans et demi).
 - **Les nouveaux entrants** (15%) : il s'agit de la catégorie la plus jeune (26 ans en moyenne) et ayant le moins d'ancienneté (2 ans en moyenne). Leur évolution hiérarchique est comparable à l'évolution moyenne de l'ensemble des salariés, avec une progression annuelle de leur coefficient un peu plus élevée que les stables et les mobiles (+3% par an en moyenne).
 - **Les ruptures de parcours** (5%) : ils ont connu au moins une rupture dans leur parcours professionnel (période de chômage, arrêt maladie prolongé ou congé de maternité par exemple).
 - **Les ascendants** (18%) : ce sont ceux qui connaissent la progression hiérarchique la plus forte avec une augmentation annuelle moyenne de leur coefficient proche de 9%. Leur parcours est très irrégulier par rapport aux autres salariés. Ils alternent entre des années de très forte augmentation du coefficient et des années de stabilité. Près de la moitié a changé d'entreprise depuis 2004.

Quatre variables déterminent 82 % des trajectoires :

1. la taille de l'entreprise favorise les trajectoires ascendantes. Les plus grandes offrent plus d'opportunités d'évolution en interne et facilitent les départs en formation ;
2. la situation antérieure à la première entrée dans la branche. Cette variable est liée à l'âge et à l'ancienneté puisqu'elle concerne principalement les jeunes professionnels ;
3. l'emploi vu à travers le coefficient de 2009. Les salariés dont le coefficient est élevé ont plus de probabilités d'évoluer ;
4. le temps de travail. Les salariés à temps plein progressent plus que ceux à temps partiel.

Le type de contrat paraît secondaire, probablement en raison du peu de réponses de personnes en CDD.

Les variables liées au sexe, aux activités de l'entreprise ou à la formation continue ne sont pas spécifiquement significatives.

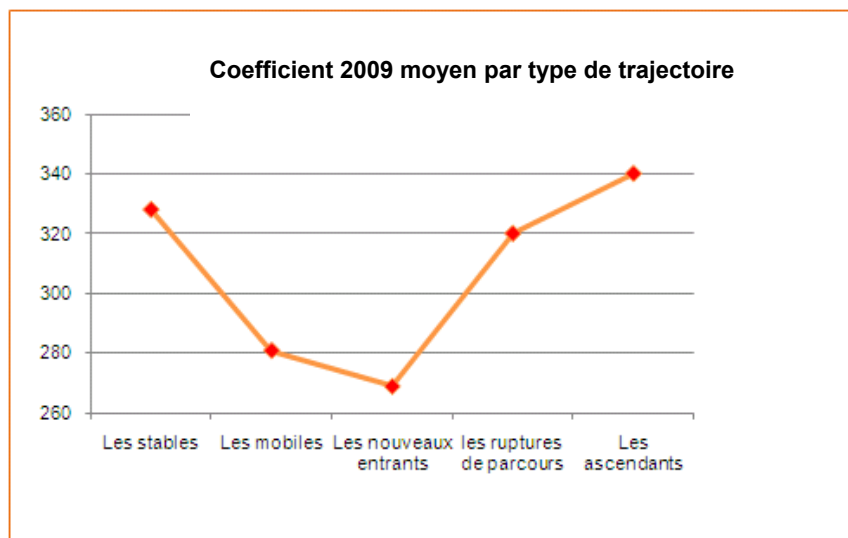
3 - Les autres variables liées à la trajectoire

3.1 Le coefficient hiérarchique

Les salariés des catégories « stables » et « ascendants » ont les coefficients moyens les plus élevés.

Les salariés ayant connu une rupture dans leur parcours professionnel ont un coefficient moyen de 320, ce qui s'explique certainement par la forte ancienneté qui les caractérise.

Les « nouveaux entrants », qui sont aussi plus jeunes, ont un coefficient hiérarchique plus faible (270). Ils sont proches des salariés de la catégorie mobiles dont le coefficient moyen est de 280.



Source : enquête salariés

Contrairement à ce qui pourrait être attendu, le changement d'entreprise ne favorise pas immédiatement les parcours ascendants en effet, les « mobiles » sont parmi les salariés ayant le plus faible coefficient hiérarchique. Par contre, cela peut participer à une stratégie d'acquisition de compétences et de renforcement de l'expérience professionnelle qui facilitera, par la suite, l'accès à un emploi plus rémunérateur ou plus en phase avec le projet professionnel.

3.2 Le niveau de diplôme des salariés

Les salariés ayant un diplôme de niveau égal ou supérieur à Bac+5 sont principalement représentés chez les « nouveaux entrants » et les « ascendants », catégories dans lesquelles ils constituent ¾ et 50 % des salariés.

Les salariés de la catégorie « stables », dans laquelle on retrouve un quart de secrétaires, sont moins diplômés.

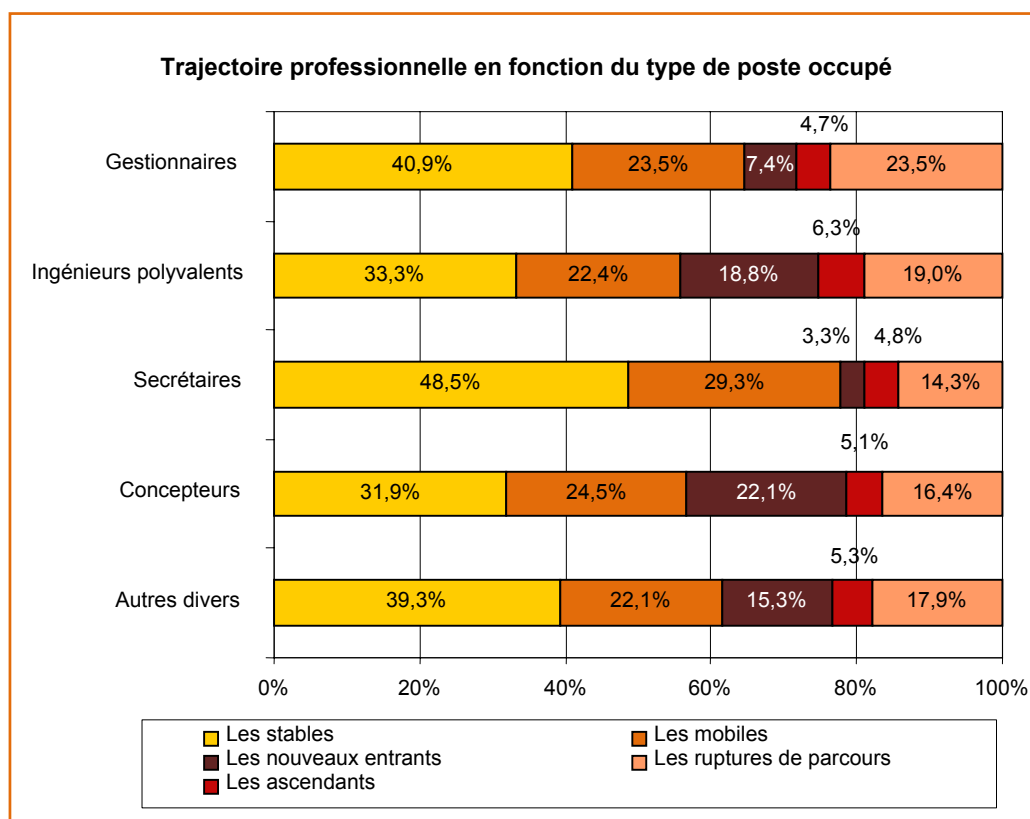
3.3 Le type d'emploi occupé

Globalement chacune des trajectoires identifiées se retrouve dans les différents types d'emplois, mais avec des différences remarquables.

Les secrétaires sont majoritaires parmi les catégories « stables » et « mobiles », celles-ci regroupent principalement des salariés dont la progression hiérarchique du coefficient est lente et régulière.

Comparativement aux autres salariés, les gestionnaires ont plus souvent une trajectoire ascendante.

Les concepteurs comptabilisent la part la plus importante des « nouveaux entrants ». Cette catégorie regroupe notamment un nombre important de salariés détenteurs du diplôme d'architecte. Ils débutent en tant que dessinateur ou projeteur pour évoluer ensuite vers un emploi en lien avec leur formation initiale. Ceci explique en partie la mobilité observée chez cette catégorie de salariés qui se caractérise par une ancienneté inférieure à celle des autres catégories.



Source : enquête salariés

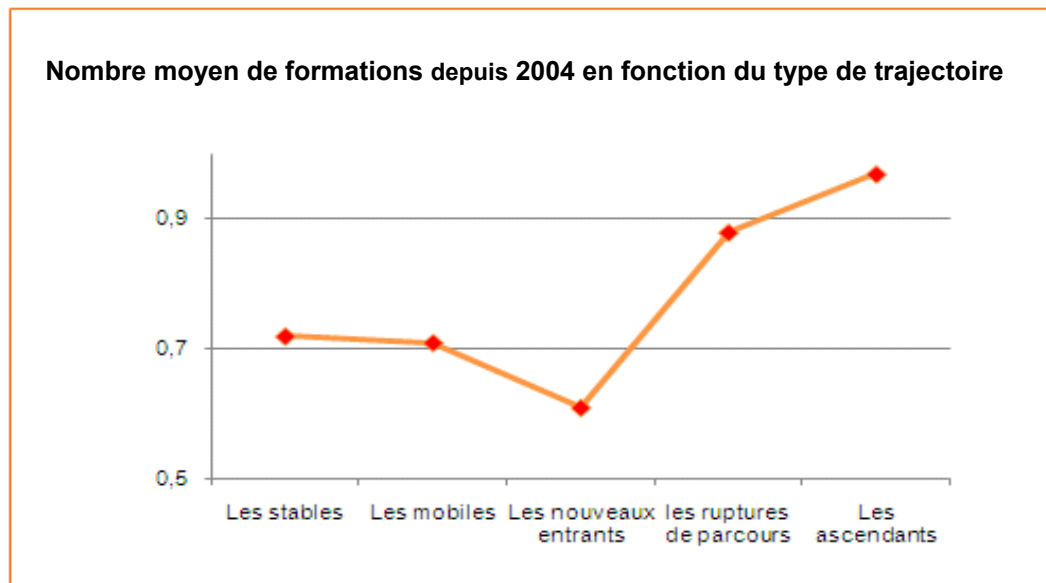
3.4 La formation continue, un élément explicatif des trajectoires des salariés

Les « ascendants » et ceux qui ont connu des ruptures dans leur parcours professionnel partent plus fréquemment en formation, avec respectivement 0.9 et 1 formation en moyenne par salarié. Les premiers utilisent la formation pour développer leurs connaissances et accéder à de nouvelles responsabilités et les seconds pour une remise à niveau et faciliter leur insertion professionnelle. Pour ces salariés, la formation continue semble être un véritable outil d'accompagnement du parcours professionnel.

Les « nouveaux entrants » ont suivi moins de formations depuis 2004 que leurs collègues, ceci peut s'expliquer par le fait qu'étant généralement de jeunes diplômés, ils n'ont pas encore eu besoin d'actualiser leurs connaissances.

Les « stables » et les « mobiles » ont suivi 0.7 formation en moyenne. La catégorie des salariés stables regroupe majoritairement des secrétaires et des gestionnaires. Ces emplois sont moins impactés que les autres par l'évolution des techniques et des normes. De ce fait, ces salariés sont moins confrontés à la nécessité de remettre très régulièrement à jour leurs connaissances.

Les « mobiles » ont peu d'ancienneté dans l'entreprise. Ils ont sans doute été recrutés pour les compétences acquises et ne doivent pas être jugés, par les employeurs, comme prioritaires pour l'accès à la formation.



Source enquête salariés

4 - Analyse des trajectoires au regard des coefficients hiérarchiques

La convention collective des entreprises d'architecture définit l'évolution professionnelle des salariés au travers de critères classant s'appuyant sur le contenu de l'activité, l'autonomie / initiative, la technicité, la formation et/ou l'expérience. L'évolution du coefficient hiérarchique est pour les acteurs de la branche un élément significatif d'analyse des trajectoires professionnelles des salariés.

4.1 La majorité des salariés connaît une faible évolution de coefficient

	Faible évolution de coefficient		Evolution de coefficient moyenne		Forté évolution de coefficient	ensemble
	les stables	les mobiles	les nouveaux entrants	les ruptures de parcours	les ascendants	
% ayant connu au moins un changement d'entreprise	1%	100%	25%	15%	49%	38%
Taux de variation du coefficient (en moyenne sur les 5 années)	1,3%	1,6%	3,1%	2,2%	8,7%	3,0%
Irrégularité du parcours (par rapport à l'ensemble)	très faible	très faible	0	faible	forte	0
Entrée dans la branche après 2004	0%	0%	100%	0%	0,3%	14,70%
Rupture dans le parcours	0%	0%	0%	100%	0%	5,30%
Age (moy)	44	36	26	40	37	38
Ancienneté (moy)	13,0	2,5	2,0	12,7	5,9	7,5
Nombre de diplômés d'école d'architecture (%)	193 (25%)	177 (23%)	192 (25 %)	45 (6%)	163 (21%)	770 (100%)
Eff. envisageant une formation HMONP (%)	33 (25%)	24 (18%)	40 (31%)	8 (6%)	25 (19%)	130 (100%)
Effectifs (%)	773 (38%)	503 (24%)	301 (15%)	108 (5%)	364 (18%)	2049 (100%)

Clé de lecture : 1% des « stables » ont connu un changement d'entreprise, cela concerne 38% de l'ensemble des répondants.

Pour l'ensemble des salariés, la variation annuelle moyenne du coefficient hiérarchique est de 3 % par an.

62% des salariés, qu'ils aient changé d'entreprise ou pas, connaissent une évolution très faible de leur coefficient. Comparativement aux femmes, les hommes bénéficient d'une progression légèrement plus importante de leur coefficient

Les nouveaux entrants ont un parcours un peu plus évolutif (3% de hausse du coefficient en moyenne).

Les 5% de salariés ayant eu des ruptures de parcours ont en moyenne plus évolué que les « stable ».

Le groupe « ascendant » a connu la plus forte évolution de trajectoire.

4.2 Répartition des salariés en fonction des variations annuelles moyennes du coefficient hiérarchique

L'évolution du coefficient hiérarchique est facilitée par :

- un coefficient élevé : les salariés qui ont un coefficient déjà élevé ont plus
- de chances de connaître des évolutions de coefficient importantes ;
- les départs en formation ;
- l'effectif salariés de l'entreprise ;
- le niveau de diplôme du salarié.

Et elle est freinée par l'ancienneté et l'âge des salariés : les salariés ayant une ancienneté élevée ou plus âgés connaissent des évolutions de coefficient moindre que leurs collègues plus jeunes) ;

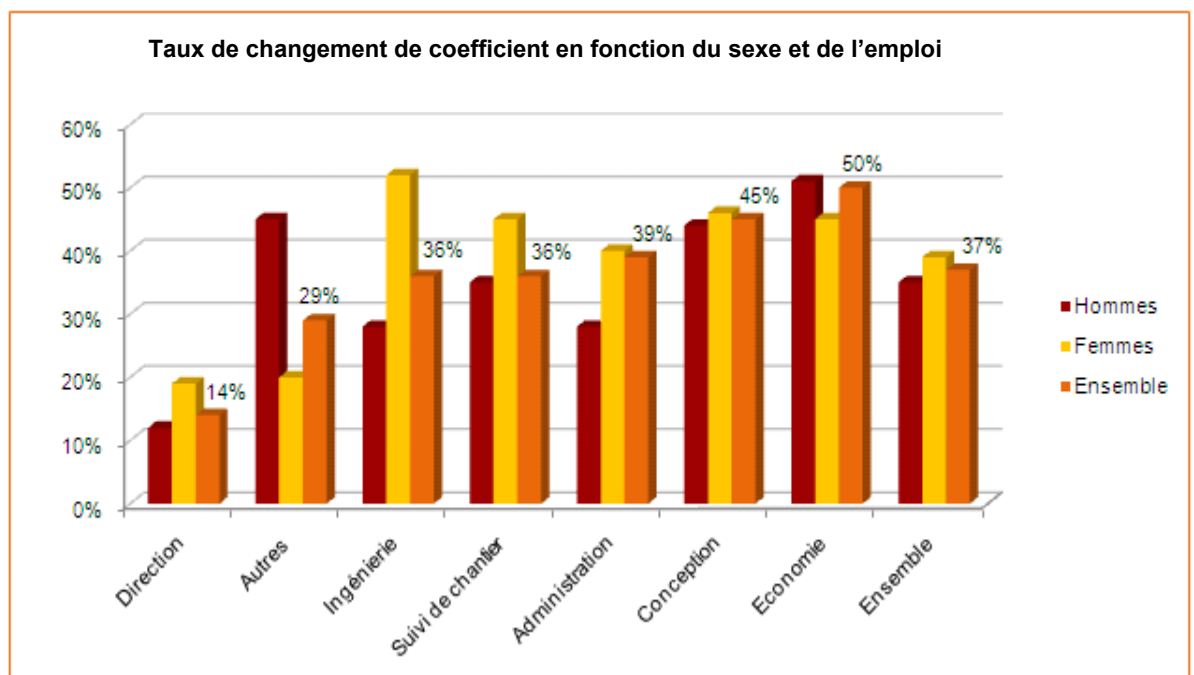
Toutes ces variables influencent l'évolution du coefficient hiérarchique et sont très liées entre elles.

Ainsi,

- les salariés les plus âgés sont les moins diplômés, ont le plus d'ancienneté et les coefficients les plus élevés. L'âge est donc corrélé à ces variables ;
- les entreprises de plus grande taille offrent plus de facilités pour l'accès à la formation continue.

4.3 Le changement de coefficients

...en fonction du sexe



Source : enquête employeurs

Clé de lecture : 14% des salariés occupant un poste de direction ont changé de coefficient hiérarchique.

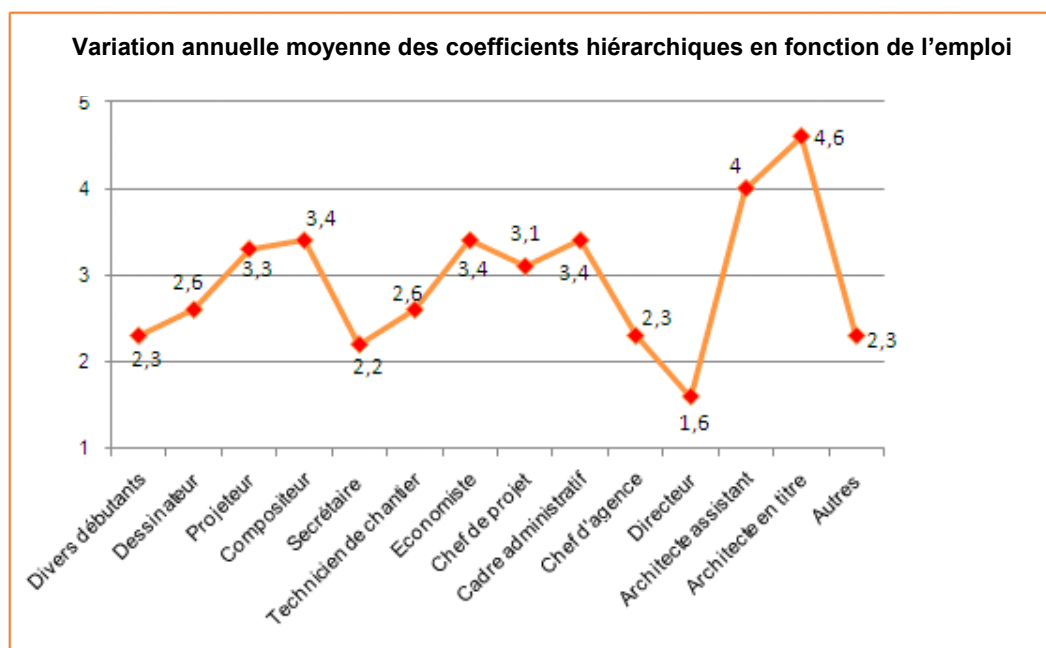
Globalement, sur les cinq dernières années, d'après les employeurs, un peu plus du tiers des salariés a changé de coefficient. Le coefficient hiérarchique des femmes progresse fortement dans les emplois généralement occupés par des hommes (ingénierie, suivi de chantier, économie) de même que celui des hommes sur les emplois « autres » dont on a vu qu'ils étaient majoritairement pourvus par des femmes.

Dans l'ensemble, les femmes seraient un peu plus souvent concernées que les hommes par un changement de coefficient, pour autant elles restent en moyenne sur des coefficients hiérarchiques inférieurs à ceux des hommes.

... en fonction de l'emploi

Les directeurs connaissent la plus faible progression moyenne annuelle de leur coefficient (1.6 point). Suivent ensuite les secrétaires (2.2 points) et les débutants (2.3 points).

Les salariés exerçant les emplois « cœur de métier » de l'entreprise évoluent plus fortement que les autres. Il s'agit principalement des architectes en titre (4.7 points) et des architectes assistants (4 points). Viennent ensuite les cadres administratifs, les économistes, les compositeurs, les projeteurs et les chefs de projet (entre 3.5 et 3.3 points).



Source enquête salariés

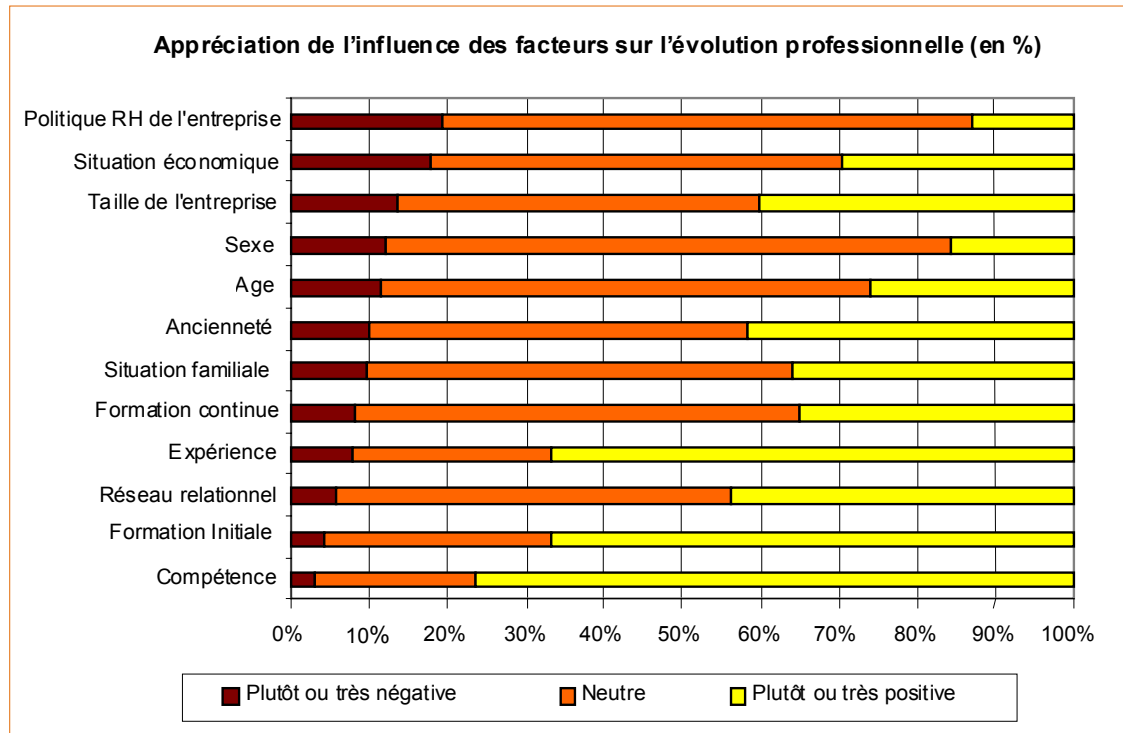
... en fonction du type de contrat de travail

Les salariés en CDI à temps plein bénéficient d'une hausse moyenne annuelle de leur coefficient hiérarchique plus forte que les autres salariés.

La progression moyenne annuelle du coefficient hiérarchique des salariés en CDD est de 2.2 points contre 3 points pour les CDI, et celle des salariés à temps partiel de 2 points contre 3.2 points pour les salariés à temps plein.

5 - Déterminants de l'évolution professionnelle selon les salariés

5.1 Formation initiale, compétence professionnelle et expérience : principaux atouts pour l'évolution des trajectoires



Source : enquête salariés
Non réponses : environ 20%

Selon la majorité des salariés, seuls les facteurs d'influence liés au parcours scolaire ou professionnel – formation initiale, compétences et expérience – ont un impact plutôt ou très positif sur l'évolution professionnelle : plus des 2/3 d'entre eux ont une appréciation positive de l'influence de la formation initiale et de l'expérience professionnelle, et les 3/4 de l'influence des compétences.

Les deux tiers des salariés (68%) qualifient de neutre l'impact de la politique ressources humaines (RH) de l'entreprise. Près d'un sur cinq juge même son influence négative, voire très négative sur son évolution professionnelle. Comme les employeurs, ils expliquent leur évolution par l'expérience et les compétences acquises.

Les salariés sous estiment l'influence de ces politiques sur leur évolution, or il est réel et notamment celui de la formation professionnelle. Ce phénomène est courant dans les petites entreprises où la politique RH n'est ni formalisée ni communiquée, ce qui donne aux salariés l'impression qu'elle n'existe pas. Ce sentiment est renforcé par le fait que les employeurs ne s'y réfèrent pas pour expliquer leurs décisions en termes d'évolution des salariés.

Pour une part relativement faible des salariés, la formation continue a un effet positif sur le parcours professionnel (35% contre 67% pour la formation initiale par exemple).

La perception de l'influence de la formation continue est dépendante du nombre de formations suivies. Elle est perçue d'autant plus positivement que les personnes en bénéficient fréquemment.

19% des salariés ont un avis positif sur ses retombées. Ce taux atteint 43% pour ceux qui ont suivi une formation, 50% pour ceux qui en ont suivi deux et 67% pour ceux qui ont suivi plus de deux.

5.2 Facteurs d'influence négative

La situation économique (17.7%), la taille de l'entreprise (12.5%) et les caractéristiques socio-démographiques personnelles (le sexe, l'âge et dans une moindre mesure la situation familiale) constituent les facteurs ayant, selon les salariés, un impact négatif sur la carrière.

La perception de l'influence des facteurs socio-démographiques diffère nettement en fonction des hommes et des femmes.

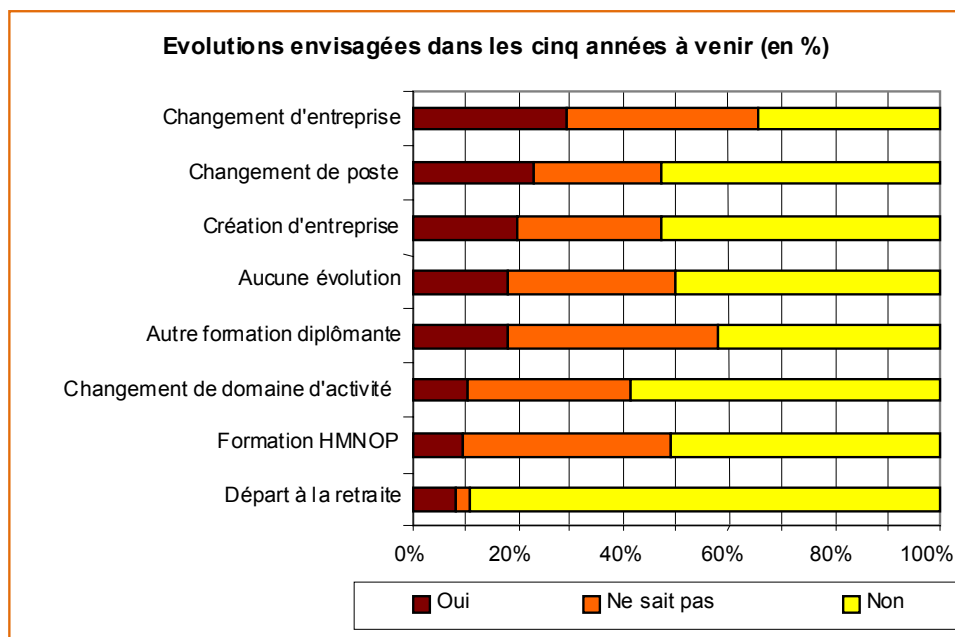
20% des femmes ont le sentiment que ces facteurs et tout particulièrement le sexe freinent leur carrière professionnelle, alors qu'ils ne sont que 3% des hommes à partager ce point de vue.

VI - Les projets d'évolution professionnelle des salariés

1 - La moitié des répondants envisage une évolution dans les cinq années à venir

- Près de 3 salariés sur 10 (29%) envisagent de changer d'entreprise ;
- 1 sur 5 de créer sa propre entreprise ;
- près d'un quart de changer de poste dans les cinq ans à venir ;
- un peu plus de 20% de suivre une formation, qu'il s'agisse d'une formation HMNOP (10%) ou d'une autre formation (18%) (plusieurs envisagent les deux).

Si ces projets se concrétisent, cela laisse présager un taux de turn-over externe de 10 % environ par an. Il sera proche de celui estimé actuellement et de celui enregistré par le secteur de la construction avec 8.4 % des salariés qui changent chaque année d'entreprise. Ces réponses confirment que la mobilité est, selon les salariés, la solution la plus pertinente pour une évolution professionnelle.



Source : enquête salariés
Non réponses : entre 15 et 25%

2 - Les jeunes salariés s'inscrivent plus souvent dans une dynamique d'évolution professionnelle

D'une manière générale,

- les plus jeunes en âge et en ancienneté et ceux ayant les plus faibles coefficients hiérarchiques anticipent plus souvent des évolutions professionnelles dans les cinq années à venir. Sauf pour la création d'entreprise, plutôt envisagée par les salariés aux coefficients hiérarchiques forts ;
- les plus de 55 ans s'inscrivent moins fréquemment dans un projet d'évolution, 55 % d'entre eux n'en envisagent aucune, contre 8% des moins de 25 ans.
- 5% des seniors pensent changer d'entreprise contre un tiers des moins de 45 ans.
- 23% des salariés ayant une ancienneté inférieure à 5 ans souhaitent créer leur propre entreprise, contre 8% de ceux qui sont depuis au moins 10 ans dans la même entreprise.
- l'augmentation de l'ancienneté va de paire avec la stabilisation dans le poste : un tiers des salariés dont l'ancienneté est inférieure à un an envisage un changement d'emploi, contre 7% de ceux ayant plus de 10 ans d'ancienneté.

Les salariés diplômés du supérieur prévoient plus fréquemment une évolution professionnelle : 30% des salariés ayant un diplôme de niveau supérieur à bac+5 projettent de changer d'emploi, 38% d'entreprise et 30% de créer une entreprise, contre respectivement 12%, 18% et 7% des niveaux V (diplôme inférieur au baccalauréat).

Les concepteurs et les ingénieurs sont plutôt dans une dynamique de changement d'entreprise, tandis que les secrétaires envisagent principalement un changement de domaine d'activité.

Au regard de la trajectoire des salariés :

- les « nouveaux entrants » et les « mobiles » anticipent plus souvent des évolutions professionnelles. Les « nouveaux entrants » sont tout particulièrement dans cette dynamique : 48% d'entre eux prévoient un changement d'entreprise, 35% un changement de poste et 30% de créer une entreprise ;
- les « mobiles » et les « ascendants » envisagent plus fréquemment une action de formation continue (19% d'entre eux) ;
- les « stables » confirment leur spécificité : 27% n'envisagent aucune évolution (contre 18% pour l'ensemble).

Les évolutions professionnelles dans les cinq ans à venir font essentiellement partie des projets des nouveaux entrants, des salariés à faibles coefficients hiérarchiques, des plus diplômés et de ceux ayant un poste « cœur de métier ».

3 - Une partie des architectes s'inscrit dans un projet d'entrepreneur

La formation HMONP n'est accessible qu'aux architectes diplômés d'état (ADE). Elle les destine à devenir des chefs d'entreprise. Ces salariés sont plus diplômés, un peu plus jeunes, moins anciens dans la branche, et occupent plus souvent des emplois de conception.

Les hommes comme les femmes envisagent une formation HMONP (respectivement 49.4% et 50.6%, soit une surreprésentation des hommes par rapport à l'échantillon global). Ils ont en moyenne 33 ans (la moitié a moins de 37 ans) et 4 années d'ancienneté dans leur entreprise. Ces salariés exercent majoritairement sur un poste de conception (pour les deux tiers d'entre eux) : ils sont dessinateurs (30%), projeteurs (21%) ou assistant d'architecte (21%).

Près de la moitié a un diplôme d'une école d'architecture (contre 38% dans l'enquête) et les deux tiers (65.9%) un diplôme de niveau I (contre 43% pour l'ensemble des répondants).

Ces salariés envisagent plus fréquemment des évolutions professionnelles dans les cinq années à venir : changer d'emploi (41% contre 23% pour l'ensemble), changer d'entreprise (47% contre 29%), créer sa propre structure (26% contre 19,5% pour l'ensemble) et une autre formation diplômante (15 % contre 18%).

Le projet de changement, qu'il soit interne ou externe, caractérise ces salariés qui sont, pour partie, à la recherche d'un poste en phase avec leur diplôme initial et leurs aspirations professionnelles. La création d'entreprise est pour le quart d'entre eux la solution pour y parvenir.