



Portrait de branche

- Entreprises d'architecture -

Edition 2007

Introduction/définition

Les données présentées ici concernent les entreprises libérales du secteur des "activités d'architecture" (NAF 742A). Elles sont issues de plusieurs sources concernant :

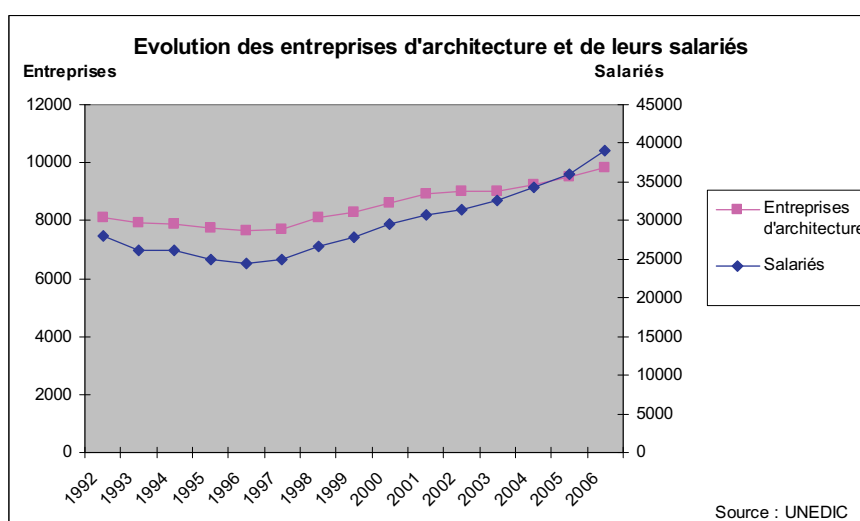
- **les entreprises libérales et les effectifs salariés** : celles de l'OPCA PL (Organisme Paritaire collecteur Agréé des Professions Libérales), qui différencie les entreprises d'architecture et les architectes d'intérieurs ; l'actualisation des données 2006 est effectuée principalement à partir de cette source ;
- **les caractéristiques des salariés** (catégories professionnelles, structures d'âge, nature des contrats de travail, etc.) ainsi que les mouvements de main-d'œuvre : une enquête IFOP (l'Institut Français d'Opinion Publique) réalisée pour le CNOA (Conseil National de l'Ordre des Architectes) en 2005 ainsi qu'une enquête IFOP réalisée entre mars et avril 2006 pour l'OPCA PL et la CPNEF Architectes (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation), auprès d'un échantillon de 400 entreprises d'architecture, représentatif des agences employant des salariés ;
- **les pratiques de formation** : l'OPCA PL.

1. Les entreprises libérales en 2005 et 2006

Nombre d'entreprises et de salariés

	Nombre d'entreprises libérales	EFFECTIF SALARIE
Source OPCA PL (2006)	8 411	MOYEN (ETP) 2006 : 31676
Source OPCA PL (2005)	8106	MOYEN (ETP) 2005 : 29047

En 2006, l'OPCA PL recense 8 400 entreprises d'architecture représentant près de 32 000 salariés en équivalent temps plein. La branche représente en fait près de 40 000 salariés et a vu ses effectifs considérablement augmenter depuis une dizaine d'années, comme le montrent les données UNEDIC ci-dessous.



Selon cette source, le nombre d'entreprises d'architecture a progressé de 3,5% en 1 an, et les effectifs ont crû de 8,8%. Sur les 15 dernières années, la progression des effectifs a été de 2,4% par an. On observe une baisse entre 1992 et 1996 et une croissance faible ensuite qui s'est nettement accélérée depuis 1998, et semble s'accroître depuis. Depuis 2000, les effectifs ont progressé de 4,8% par an, preuve du dynamisme du secteur.

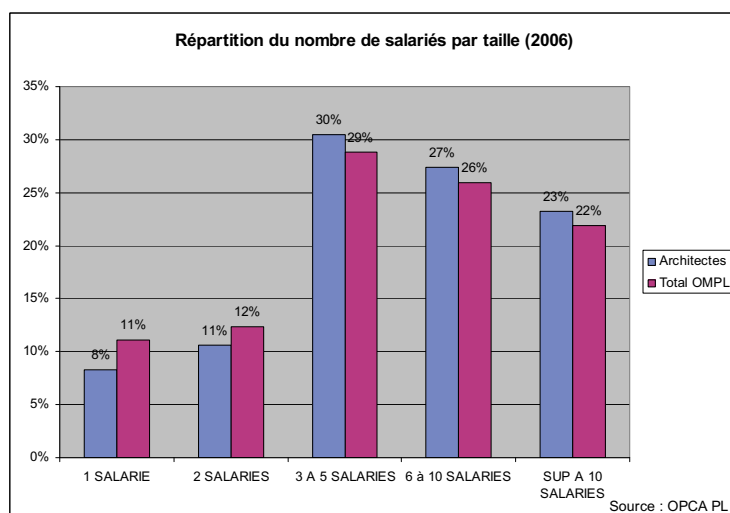
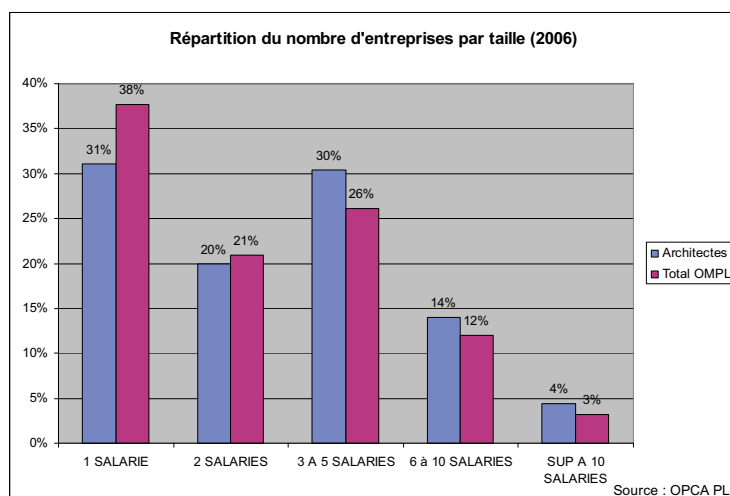
Répartition des entreprises par tailles

	1 SALARIE	2 SALARIES	3 A 5 SALARIES	6 A 10 SALARIES	SUP A 10 SALARIES	TOTAL
NBRE SALARIES ETP 2006	2 616	3 362	9 641	8 683	7 374	31 676
% salariés 2006	8%	11%	30%	27%	23%	100%
NBRE SALARIES ETP 2005	2 655	3 240	9 023	8 053	6 076	29 047
% salariés 2005	9%	11%	31%	28%	21%	100%
NBRE Entreprises 2006	2 616	1 681	2 561	1 178	375	8 411
% entreprises 2006	31%	20%	30%	14%	4%	100%
NBRE Entreprises 2005	2 655	1 620	2 414	1 098	319	8 106
% entreprises 2005	33%	20%	30%	14%	4%	100%

Evolution du nombre d'entreprises entre 2005 et 2006	-39	61	147	80	56	305
Variation en %	-1%	4%	6%	7%	18%	4%
Evolution du nombre de salariés ETP entre 2005 et 2006	-39	122	618	630	1 298	2 629
Variation en %	-1%	4%	7%	8%	21%	9%

L'année 2006 se caractérise par une progression notable du nombre d'entreprises (+ 4%) et surtout de salariés (+ 9%). L'évolution 2005-2006 de l'OPCA PL est conforme à celle enregistrée par l'UNEDIC (Union Nationale interprofessionnelle pour l'Emploi Dans l'Industrie et le Commerce).

Nous constatons des progressions croissantes avec la taille des entreprises : si les petites structures de 1 salarié ont perdu des entreprises, celles de 2 salariés et plus ont progressé, et en particulier les plus de 10 salariés, traduisant la concentration croissante dans le secteur. Ce sont donc les entreprises importantes (plus de 10 salariés) qui ont bénéficié du dynamisme du secteur.

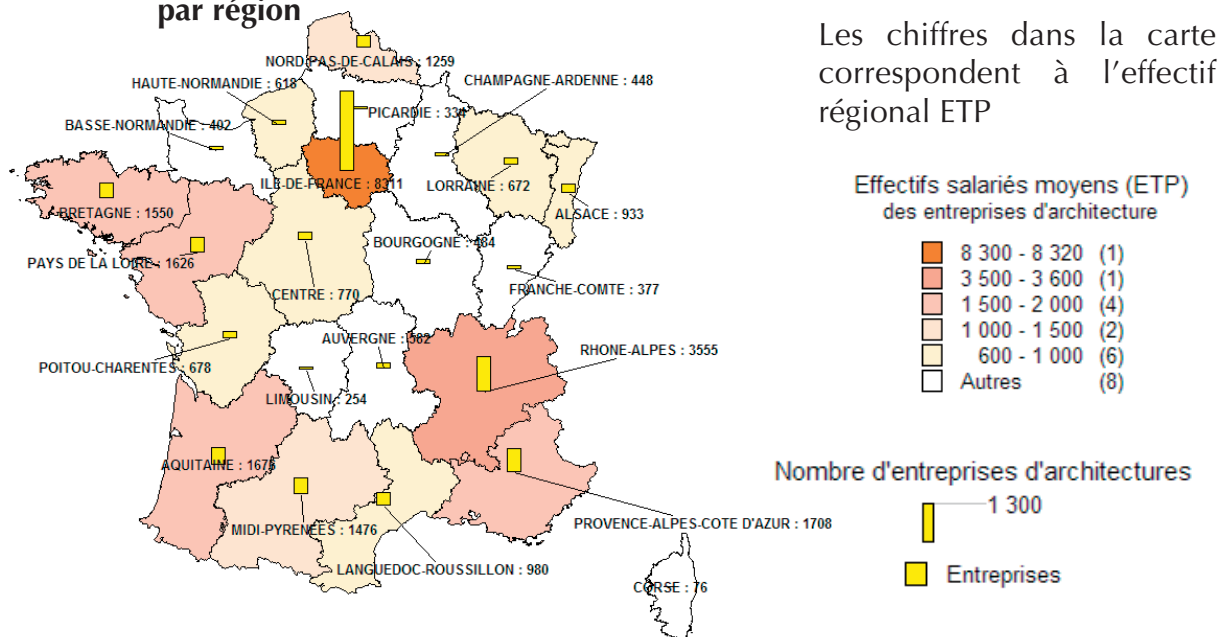


Par rapport à 2005, la part des entreprises de plus de 10 salariés a logiquement augmenté (de même que la taille moyenne, qui passe de 3,6 à 3,8 salariés ETP par entreprise). On compte encore 82% des entreprises d'architecture ayant moins de 5 salariés ETP, contre 85% pour l'ensemble des professions libérales recensées par l'OMPL (Observatoire des métiers des professions libérales).

En 2006, la moitié des salariés est employée dans des entreprises de 1 à 5 salariés. 1 salarié sur 5 exerce dans une entreprise de plus de 10 salariés ETP.

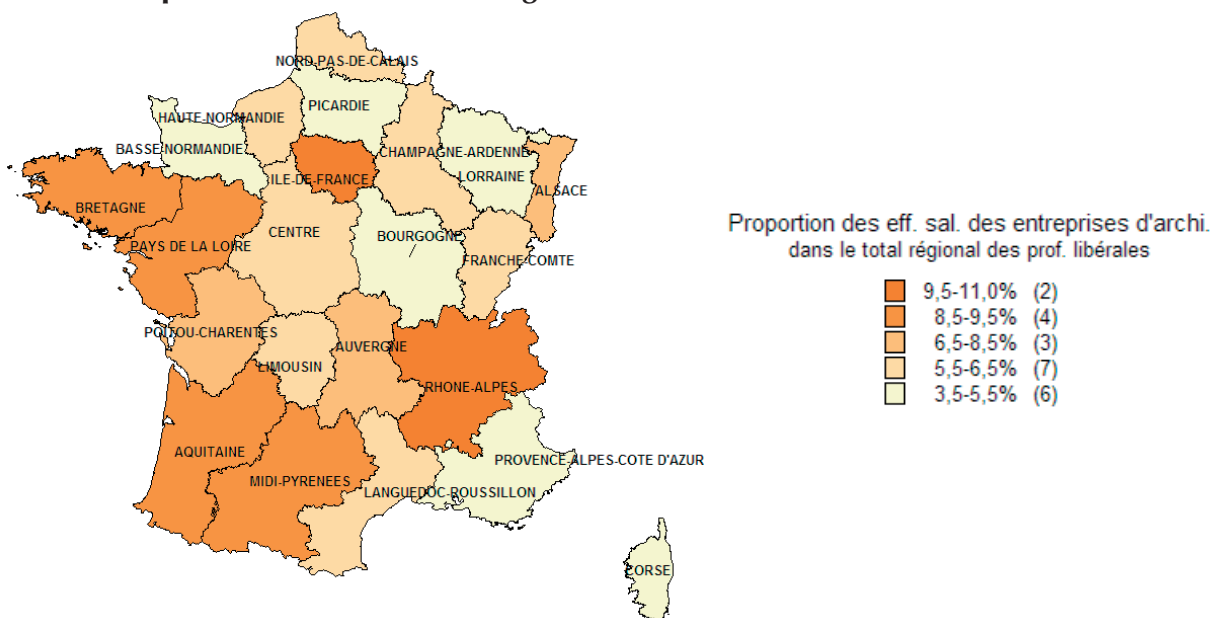
Répartition des entreprises par régions

Nombre d'entreprises d'architecture et effectifs salariés 2005 (ETP) par région



Les grandes régions (Ile-de-France avant tout, puis Rhône-Alpes et PACA) regroupent le plus grand nombre d'entreprises d'architecture. On note également un pôle fort dans l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire) et dans le Sud-Ouest (Aquitaine, Midi-Pyrénées).

Part des salariés des entreprises d'architecture dans les effectifs des professions libérales en régions en 2005



On retrouve assez bien les spécificités régionales avec en premier lieu le poids des régions IDF et Rhône-Alpes.

Les salariés des entreprises d'architecture représentent près de 11% de l'effectif salarié de l'ensemble des professions libérales en Ile-de-France. Cette région représente à elle seule plus du quart des entreprises d'architecture et 29% des

salariés de la branche. L'autre grande région, Rhône Alpes, rassemble 11% des entreprises d'architecture et 12% des salariés. Le poids des entreprises d'architecture dans le total des salariés des entreprises libérales atteint près de 10%.

Les régions Bretagne, Pays de la Loire, Aquitaine et Midi-Pyrénées sont aussi des régions où le poids des entreprises d'architecture est important.

Poids socio-économique des entreprises

Part des entreprises et des effectifs salariés

En 2004, le secteur des entreprises d'architecture comptait un peu moins de 25 000 entreprises dont 10 000 avec salariés et 15 000 sans salariés (source DCASPL : Direction du Commerce, de l'Artisanat, des Services et des Professions libérales).

Le secteur représente 13% des entreprises des "services rendus aux entreprises"¹. Par rapport à l'ensemble des PL, il représente 4% de l'ensemble des entreprises.

On dénombre 35 400 salariés dans les entreprises d'architecture en 2004 (source DCASPL), soit 5% des effectifs des "services aux entreprises" (662 000) et 3% des effectifs salariés de l'ensemble des professions libérales (1 087 600). Les entreprises d'architecture sont sensiblement plus petites que celles des secteurs des "services rendus aux entreprises", d'où l'écart important entre leur poids en nombre d'entreprises et en effectifs salariés. Cependant, entre 1999 et 2004, leur part dans les effectifs salariés a augmenté car la croissance des effectifs a été sensiblement plus rapide (+23% contre +11% dans les services aux entreprises).

Le chiffre d'affaires et la valeur ajoutée

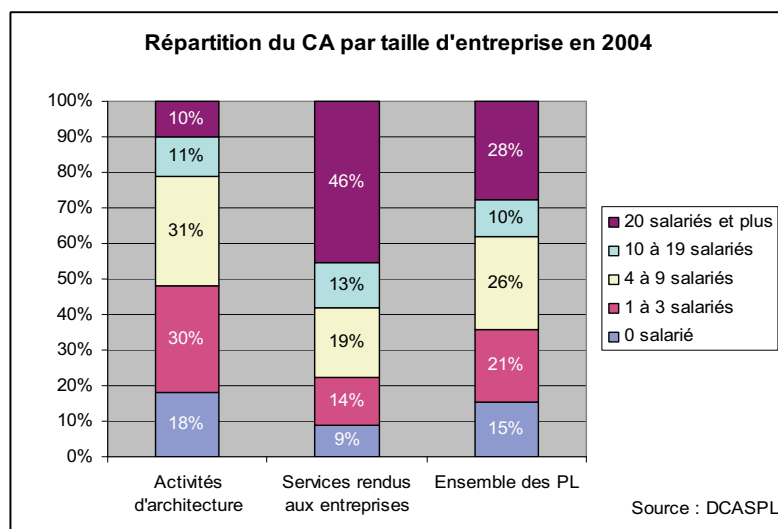
Le chiffre d'affaires 2004 selon la DCASPL représentait 4,55 Mds d'Euros soit 179 000 euros par entreprise selon cette source, sensiblement inférieur à la moyenne des "Services rendus aux entreprises" (383 000 euros) et de l'ensemble des entreprises libérales (284 000 euros). Les entreprises d'architecture représentaient 6% du chiffre d'affaires total des services rendus aux entreprises en 2004 et 3% du chiffre d'affaires global des entreprises libérales.

Le taux de valeur ajoutée (60%) est légèrement supérieur à la moyenne des services rendus aux entreprises (57%) et de l'ensemble des entreprises libérales (51%), mais nettement inférieur aux cabinets de géomètres (75%) ou aux cabinets d'économistes de la construction (73%). Cela est probablement dû, en partie, à l'importance de la sous-traitance, qui est plus forte pour les architectes (études techniques, finition de dossiers ou de maquettes, charges liées aux honoraires de confrères, etc...).

Les petites entreprises d'architecture (de moins de 3 salariés) génèrent proportionnellement davantage de chiffre d'affaires que celles de même taille du secteur des « services aux entreprises » ou de l'ensemble des professions libérales.

¹ Activités d'architecture ; métreaux-géomètres, ingénierie - études techniques ; conseils en systèmes informatiques – réalisation de logiciels ; activités juridiques ; activités comptables ; études de marché et sondages ; conseils pour les affaires et la gestion

A contrario, les entreprises d'architecture de 20 salariés et plus contribuent nettement moins au chiffre d'affaires global de leur secteur.



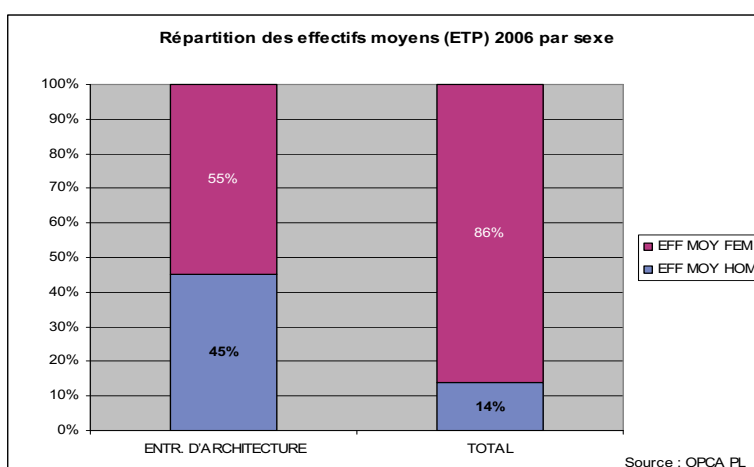
2. Les salariés

Evolution récente du nombre de salariés

Source OPCA PL	2005			2006			Variation EFF TOT	
	EFF MOY HOM	EFF MOY FEM	EFF MOY TOT	EFF MOY HOM	EFF MOY FEM	EFF MOY TOT	val. abs	%
ENTREPRISES D'ARCHITECTURE	13 637	15 413	29 047	14 260	17 423	31 676	2 629	9%
ENSEMBLE OMPL	53 387	316 421	369 773	52 430	326 241	378 769	8 996	2%

La croissance des effectifs s'est accentuée en 2006, alors que l'évolution de l'année précédente était incertaine².

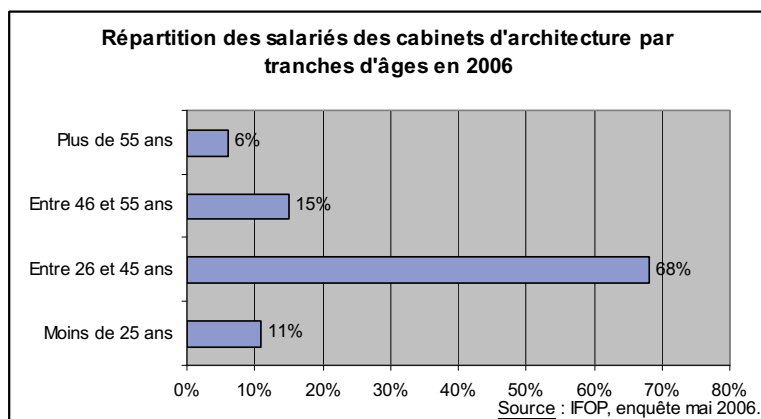
Répartition par sexe



Si les femmes sont légèrement majoritaires parmi les salariés des entreprises d'architecture (un peu plus de 50%, soit une proportion comparable à celle de l'ensemble du secteur tertiaire), elles sont proportionnellement beaucoup moins nombreuses que dans l'ensemble des professions libérales.

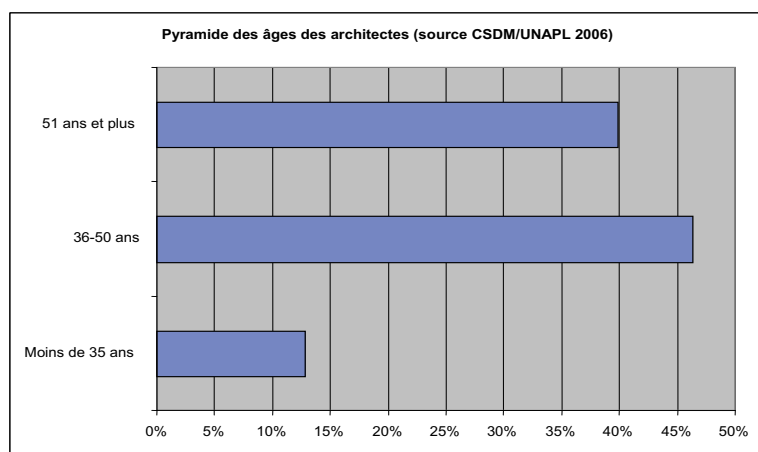
² En 2005, l'augmentation du taux contributif et la suppression de la franchise avaient augmenté le nombre d'entreprises versantes et de salariés (+7%) à l'OPCA PL.

Tranches d'âges



Les personnels de plus de 55 ans sont très peu nombreux. Ils devraient progressivement cesser leur activité entre 2006 et 2012 pour la plupart.

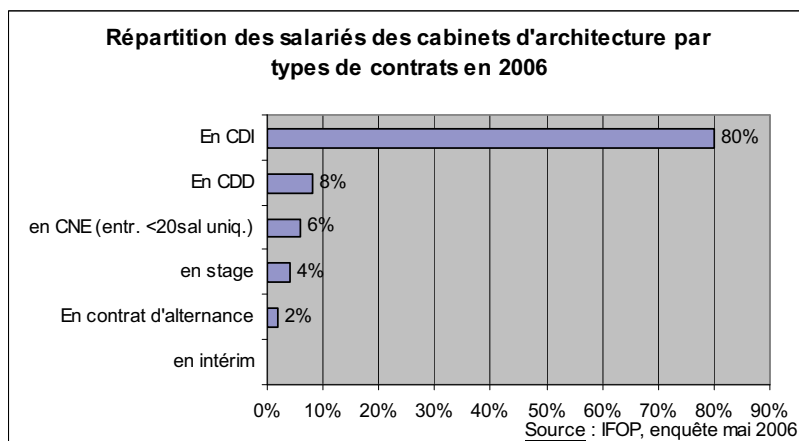
Il est à noter que, concernant les perspectives de départs en retraite, l'étude IFOP évalue à 0,1 salarié en moyenne par agence d'architecture les départs en retraite prévisionnels dans les 3 prochaines années, ce qui semble très faible.



La répartition par structures d'âge des architectes libéraux (employeurs) se situe à mi-chemin par rapport à d'autres professions libérales : le vieillissement est par exemple beaucoup moins prononcé par rapport aux médecins libéraux (qui ont 49% de plus de 50 ans et 4% de moins de 35 ans) mais davantage que les avocats (24% de plus de 50 ans et 28% de moins de 35 ans).

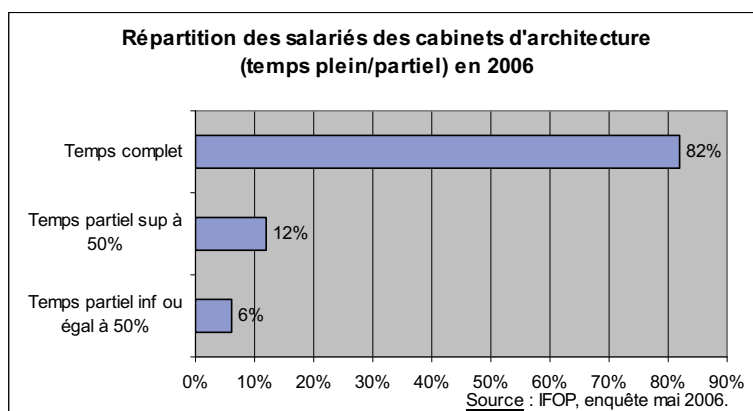
Les perspectives de départs en retraite des architectes libéraux devraient cependant s'accroître entre 2010 et 2015.

Types de contrats : CDI, CDD, emplois aidés



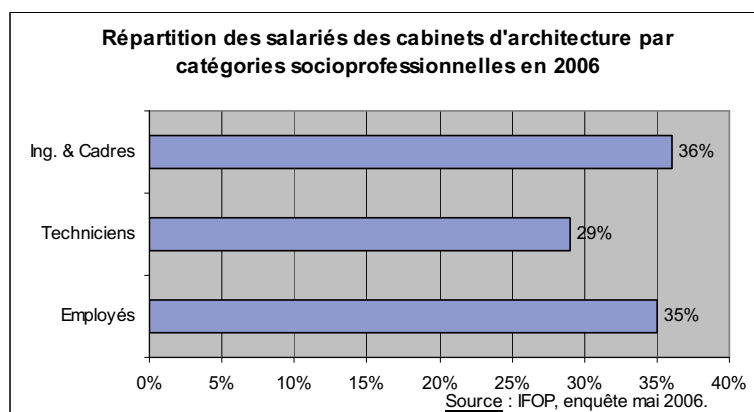
80% des salariés sont en CDI. Si les contrats stables sont largement majoritaires, près de 15% des salariés sont en CDD ou en CNE. Il faut noter aussi le poids non négligeable des stagiaires (4%). Par contre l'alternance et l'intérim sont peu utilisés.

Temps plein/temps partiel



18% des salariés exercent à temps partiel, ce qui est légèrement inférieur à la moyenne de l'ensemble du tertiaire (21% en 2002 selon le CEREQ, PSB Tertiaire). Ceci est sans doute lié à la proportion relativement faible de femmes : selon une source plus ancienne (DCASPL, édition 2004, données 2001), 73% des salariés des entreprises d'architecture étaient à temps complet en 2001 (dont 86% des hommes et 60% des femmes). Le temps partiel est davantage répandu dans les petites structures.

Cadres/Non cadres et fonctions occupées



La proportion d'ingénieurs et cadres (36%) est élevée par rapport à l'ensemble des salariés (elle était en 2002 de 15% pour l'ensemble du secteur tertiaire), et aussi par rapport aux autres professions libérales de l'OMPL.

Il existe des emplois très qualifiés dans les agences d'architecture (dont des architectes salariés), mais également des emplois de collaborateurs et techniciens.

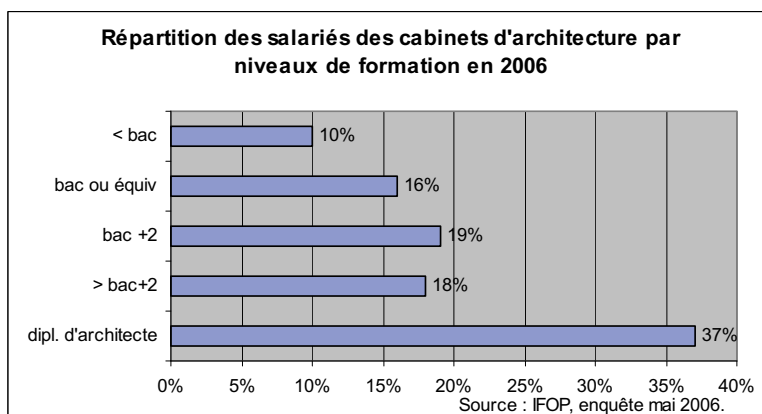
La proportion d'ingénieurs ou de cadres progresse avec le nombre de salariés dans l'entreprise (et logiquement avec son chiffre d'affaires). Ainsi, on dénombre 42% d'ingénieurs ou de cadres parmi les entreprises comptant 7 salariés ou plus et 18% seulement au sein de celles qui ne comptent qu'un salarié. Il faut ajouter que les entreprises de grande taille ont souvent une forme d'exercice, type SA, SARL, etc., permettant le salariat du chef d'entreprise.

Une enquête précédente de l'IFOP de 2004 pour l'Observatoire de la Profession d'Architecte 2005 (CNOA), apporte une précision sur les fonctions occupées :

Sur 100 salariés on trouve

Métiers	Nombre
Architectes	42
Projeteurs	17
Dessinateurs	12
Métreurs	2
Vérificateurs de chantier	2
Gestionnaires	4
Secrétaires	19
Autres	2

Niveaux de diplômes



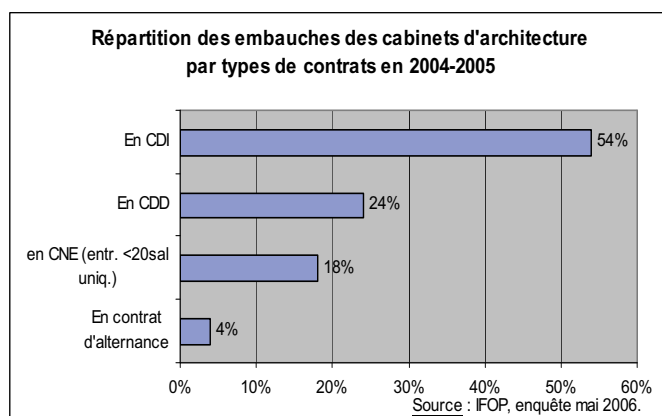
Un tiers des salariés est titulaire du diplôme d'architecte DPLG. Cependant, les diplômés peuvent aussi occuper d'autres fonctions qu'architecte (dessinateur, responsable chantier, etc.). La proportion de titulaires du DPLG augmente dans les plus grandes entreprises (42% dans celles de 6 salariés et plus) qui comptent plus souvent des dirigeants salariés dans leur effectif.

La proportion de diplômés de niveau I et II (bac + 3 et au-delà) est très supérieure à celle de l'ensemble des entreprises du tertiaire (14% en 2002).

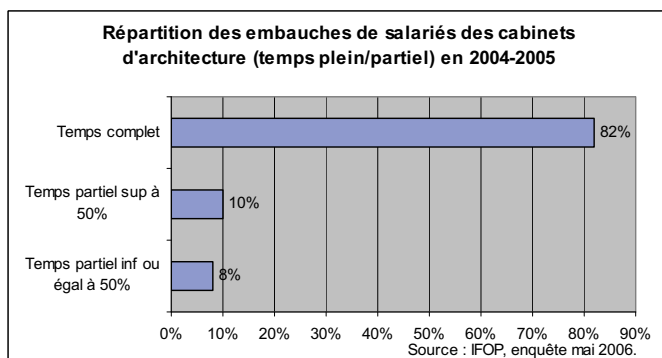
Mobilité professionnelle, mouvements de main d'œuvre

En ce qui concerne le niveau des entrées/sorties dans la profession, nous ne disposons que de données issues de l'enquête IFOP de mai 2006. Il en ressort que :

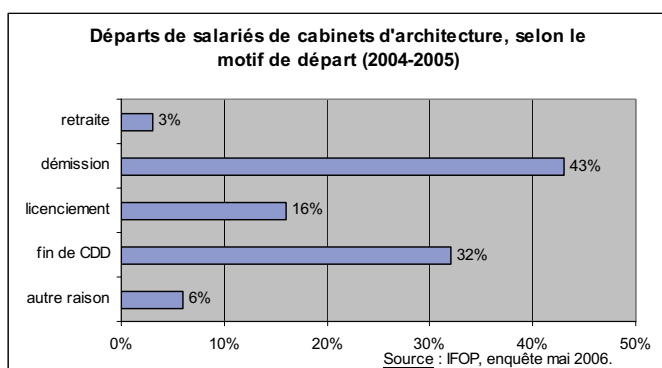
- **63% des entreprises déclarent au moins une embauche au cours des deux dernières années**, alors que 41% auraient connu des départs. Cela intègre aussi les embauches en CDD ou en alternance.
- **En moyenne, les entreprises ont embauché 1 salarié entre le 1er janvier 2004 et le 31 décembre 2005.** Il y a eu en moyenne 0,7 salariés quittant l'entreprise sur la même période. Ainsi, 27% des salariés actuellement en poste dans les entreprises d'architecture ont été embauchés au cours de ces deux dernières années.
- La répartition des embauches 2004-2005 par types de contrats est la suivante :



Il y a une majorité d'embauches en CDI, mais la proportion de recrutements en CDD est élevée. Il semblerait y avoir eu aussi une forte percée du CNE, ce dispositif ayant été créé en août 2005. Les entreprises les plus récemment créées semblent y recourir davantage. Celles de plus de 10 salariés également.



Nous retrouvons ici des proportions comparables aux effectifs salariés actuellement en emploi dans les entreprises d'architecture, avec une forte prédominance des embauches à temps complet.



En ce qui concerne les départs, **on notera la proportion élevée de démissions (43% des départs) suivie des fins de CDD (32%) et des licenciements.**

Les départs en retraite semblent encore marginaux.

41% des entreprises indiquent qu'un de leur salarié au moins a bénéficié d'une promotion interne au cours des 12 derniers mois, et cela représente en moyenne 1 salarié par entreprise. 80% des salariés promus, l'ont été suite à une formation selon l'enquête IFOP de 2006.

Points à retenir

- L'année 2006 se caractérise par une nette progression de l'activité et de l'emploi dans les entreprises d'architecture. Cette croissance a principalement profité aux plus grandes entreprises (plus de 10 salariés), alors que les entreprises de 1 salarié continuent à perdre des effectifs.
- La taille moyenne des entreprises a légèrement progressé (de 3,6 à 3,8 salariés ETP).
- Il y a désormais autant de salariés dans les entreprises de 6 à 10 salariés que dans celles de 1 à 5 salariés. En proportion, il y a davantage d'entreprises de plus de 10 salariés que dans les autres professions libérales.
- Les grandes régions qui comptent le plus d'entreprises et emploient davantage de salariés sont l'Île-de-France et Rhône-Alpes. Ce sont aussi celles où la part des emplois salariés des entreprises d'architecture dans le total de l'emploi salarié des professions libérales est le plus élevé. On trouve également deux autres pôles régionaux forts : l'ouest (Pays de la Loire et Bretagne), et le sud-ouest (Aquitaine et Midi-Pyrénées).
- La profession est relativement peu féminisée comparativement aux autres branches de l'OMPL (pour les salariés).
- Il y a proportionnellement moins de temps partiel dans cette branche.
- Les salariés sont titulaires en majorité de CDI, mais les recrutements récents semblent montrer un recours plus fort au CDD et depuis 2005 au CNE dans les entreprises de moins de 20 salariés.
- Les salariés sont très qualifiés (plus d'un tiers d'ingénieurs et cadres, correspondant pour l'essentiel à des architectes diplômés). Mais il y a aussi des emplois de collaborateurs, techniciens ou employés.
- Les structures d'âge laissent augurer de faibles départs en retraite dans les prochaines années.

3. Les pratiques de formation

Nombre de stagiaires et nombre d'heures de formation

2006	Diplômant ou certifiant		Non diplômé ou non certifiant		Ratio du nombre d'heures par stagiaire	
	nbre de stagiaires	heures	nbre de stagiaires	heures	diplômé ou certifiant	non diplômé ou non certifiant
Architectes	760	327 355	7526	197 981	431	26
%	9%	62%	91%	38%		
Ensemble OMPL	10 224	3 271 629	42 790	1 082 627	320	25
%	19%	75%	81%	25%		

Globalement, les entreprises d'architecture représentent 16% des stagiaires en 2006 (contre 12% en 2005) et 12% des heures effectuées (8% en 2005), alors qu'ils rassemblent 8,4% des effectifs salariés dans le champ de l'OMPL (comparable à 2005). Cela traduit un taux d'accès à la formation plus élevé (voir ci-après) mais aussi une **prédominance de formations non diplômantes (91% des stagiaires) et plutôt courtes** (plus de 90% des stagiaires font moins de 60 heures), relevant pour l'essentiel du plan de formation.

On note cependant une croissance rapide des contrats de professionnalisation en 2006 qui explique la progression forte des heures de formations diplômantes. **Les formations diplômantes représentent, en 2006, 2/3 des heures de formation (contre moins d'un tiers des heures en 2005), se rapprochant ainsi de la moyenne des professions libérales (75% des heures en 2006).**

Taux d'accès à la formation

2006	Taux d'accès homme	Taux d'accès femme	Taux d'accès H/F
Architectes	29%	24%	26%
Ensemble OMPL	23%	13%	14%

Le taux d'accès est calculé par rapport aux effectifs ETP

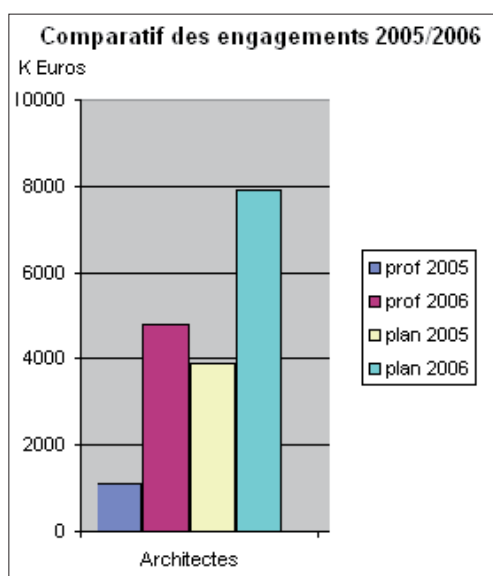
Le taux d'accès à la formation est plus élevé, particulièrement pour les femmes. Il a sensiblement augmenté en 1 an (il était de 19% en 2005), plus rapidement que celui de l'ensemble de l'OMPL (qui était de 12%). La progression concerne aussi bien les hommes (de 21 à 29%) que les femmes (de 17 à 24%).

Cette augmentation est due à la très forte augmentation du nombre de stagiaires entre 2005 et 2006 (+ 66% de stagiaires et 8% des effectifs ETP, à rapprocher de +22% des stagiaires et + 2% des effectifs ETP pour l'ensemble des professions libérales de l'OMPL), la progression des heures de formation ayant été encore plus marquée (+78% contre +12% pour l'ensemble de l'OMPL).

Répartition par types de dispositifs : plan, périodes, contrats

2006	Nbre de stagiaires par type de formation				Nbre de stagiaires plan par domaine de formation		
	contrats	période	plan	Total	Adaptation	Actuali-sation	dévlpt de compétences
Architectes	368		7 918	8 286	6 116	1 148	654
Evol 2006/2005	+226%		+62%	+66%	+571%	-68%	+48%
Ensemble OMPL	5 377	1 965	45 666	53 008	14 247	27 273	4 146
Evol 2006/2005	+26%	-36%	+26%	+22%	+44%	+14%	+85%

Le plan représente 95% des stagiaires des entreprises d'architecture contre 86% en moyenne pour l'OMPL. Les contrats de professionnalisation concernent encore peu de stagiaires (4% contre 10% en moyenne pour l'OMPL) mais le nombre d'heures a fortement augmenté. Cela modifie le constat formulé l'année dernière d'un « faible recours à l'alternance », qui s'expliquait par la signature tardive de l'accord de branche en 2005. La période n'est pas utilisée car l'accord de branche des entreprises d'architecture sur la formation n'a pas défini les priorités sur ce dispositif.

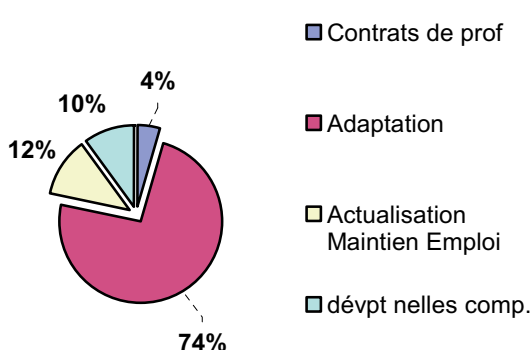


En engagements, la forte progression de la professionnalisation est très marquée en 2006 (multiplication par 4) alors que les engagements plan ont été multipliés par 2.

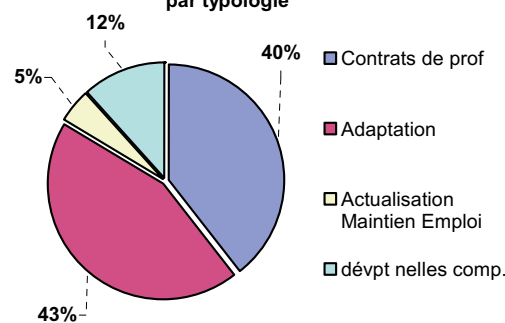
Les contrats de professionnalisation n'ont concerné que 4% des stagiaires mais 40% des engagements en 2006. Le plan représente 96% des stagiaires mais 60% des engagements seulement.

Source : OPCA PL - Rapport d'activité 2006.

Architectes : ventilation des stagiaires par typologie de formation



Architectes : Ventilation du budget par typologie



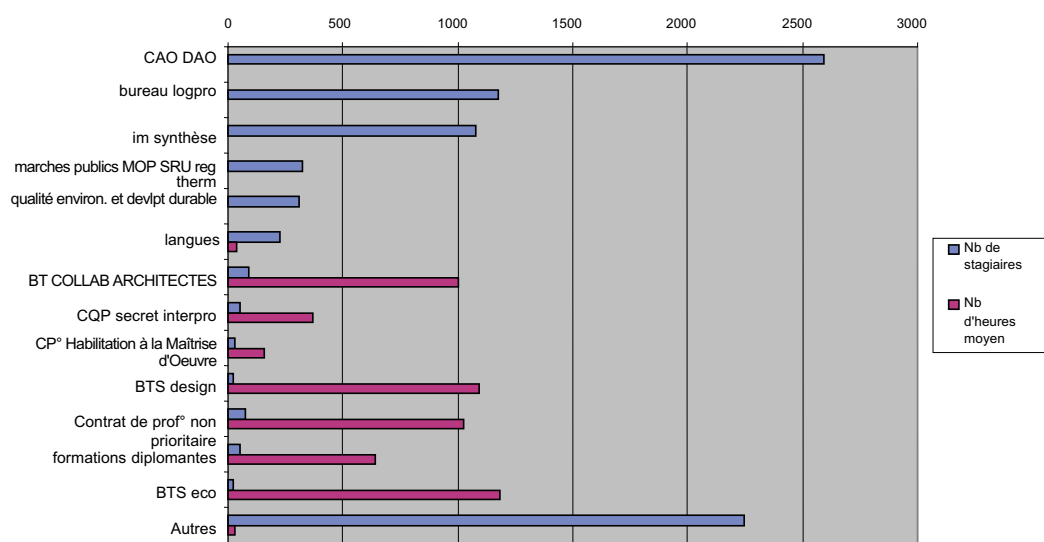
Source : OPCA PL - Rapport d'activité 2006.

La répartition des actions plan par domaines de formation a fortement évolué en un an. **Les actions d'adaptation progressent très fortement** (elles représentaient 19% des actions plan en 2005), celles d'actualisation reculent (72% en 2005), et le développement de compétences reste stable en proportion (9% en 2005). Il est probable que certaines actions classées l'année dernière en « actualisation » soient classées cette année en « adaptation », car les thèmes des formations n'ont pas beaucoup évolué depuis l'année dernière. Par rapport aux autres professions de l'OMPL, la branche a fait beaucoup plus de formations d'adaptation en 2006 et moins d'actualisation.

Répartition du nombre de stagiaires et du nombre d'heures de formation par type de formation et selon les principaux thèmes de formation

Entreprises d'architecture	Type de formation	Nb de stagiaires	Nb d'heures	% stagiaires	% heures
CAO DAO	Adaptation	2 592	10 466	31%	3%
Bureau logiciels professionnels	Adaptation	1 174	4 234	14%	1%
Images de synthèse	Adaptation	1 081	4 542	13%	1%
Marchés publics MOP SRU regulation thermique	Actualisation	326	510	4%	0%
Qualité environnementale et développement durable	Développement	308	2 598	4%	1%
langues	Contrat de Prof.	226	8 318	3%	2%
BT COLLAB ARCHITECTES	Contrat de Prof.	92	92 303	1%	26%
CQP secret interpro	Contrat de Prof.	53	19 745	1%	6%
CP° Habilitation à la Maîtrise d'Oeuvre	Contrat de Prof.	26	3 900	0%	1%
BTS design d'espace	Contrat de Prof.	18	19 696	0%	6%
Contrat de prof° non prioritaire	Contrat de Prof.	75	77 098	1%	22%
formations diplômantes	Développement	54	34 620	1%	10%
BTS economiste de la construction	Contrat de Prof.	16	18 861	0%	5%
Autres		2 245	58 131	27%	16%
TOTAL		8 286	355 021	100%	100%

Les formations des salariés des entreprises d'architecture en 2006



En nombre de stagiaires, on trouve d'abord (comme en 2005) des formations d'adaptation techniques sur des logiciels spécifiques d'architecture ou CAO/DAO. En nombre d'heures, ce sont bien sûr des formations en contrats de professionnalisation (d'abord le BT de collaborateur d'architecte, ou des contrats de professionnalisation «non prioritaires³»).

Les stages de développement ont concerné principalement la certification « qualité environnementale et développement durable » (308 stagiaires et 18 200 heures en 2006) puis le thème « langues architectes » (226 stagiaires et 8 300 heures), ainsi que des formations diplômantes sans précision.

Profil des personnes en formation

2006	Nombre de stagiaires par catégories socio-professionnelles et sexe						
	Employé		Cadre		Total		
	H	F	H	F	H	F	TOTAL
Architectes	3 258	3 565	892	567	4 150	4 132	8 282
%	39%	43%	11%	7%	50%	50%	100%
Ensemble OMPL	6 057	32 259	3 954	7 575	11 907	41 107	53 014
%	11%	61%	7%	14%	22%	78%	100%

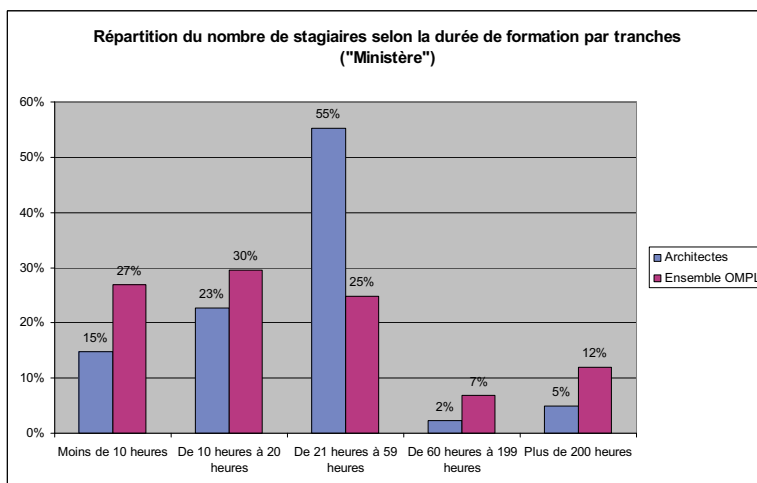
La catégorie des employés est sur-représentée par rapport à la moyenne (82% des stagiaires contre 73%). La profession est moins féminisée que l'ensemble des professions de l'OMPL, cela explique en partie la proportion plus faible de femmes dans le total des stagiaires.

2006	-25 ans		25 ans à 44 ans		45 ans et +		TOTAL
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Architectes	896	11%	5 574	67%	1 816	22%	8 286
Ensemble OMPL	9 445	18%	31 522	59%	12 047	23%	53 014

Les jeunes sont proportionnellement moins nombreux parmi les stagiaires en formation (malgré une légère progression par rapport à 2005, 9%).

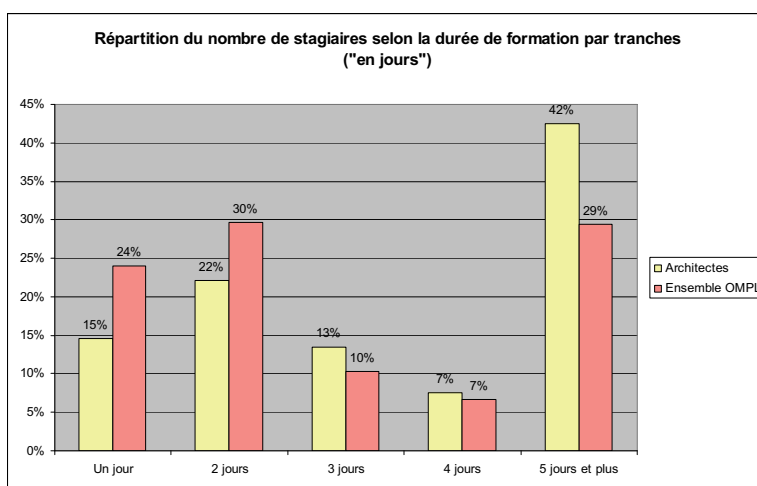
³ Il s'agit de formations diplômantes, plus longues que les CP « cadre légal » (elles durent souvent plus de 12 mois, souvent 24) mais qui ne sont pas des priorités de la branche (ex. BTS informatique).

Durée moyenne de formation



En nombre de stagiaires, les salariés d'entreprises d'architecture effectuent plutôt des formations courtes (moins de 60 heures), comme l'ensemble des professions de l'OMPL. Mais si les formations « très courtes » (moins de 10h ou 10 à 20h) sont proportionnellement moins nombreuses, celles de 21 à 59 heures représentent la moitié des stagiaires contre un peu moins de 25% pour l'ensemble des professions de l'OMPL.

Les formations longues (60 à 199 heures et plus de 200 heures) sont nettement moins fréquentes.



La répartition « en jours » montre l'importance des formations de 5 jours et plus (5 à 8 jours environ, dans la plupart des cas).

Points à retenir

- Le taux d'accès à la formation des collaborateurs salariés des entreprises d'architecture est plus élevé que la moyenne de l'OMPL, en particulier pour les femmes ; il a sensiblement progressé en 2006 du fait de la forte croissance du nombre de stagiaires.
- Les formations sont majoritairement des formations non diplômantes ou non certifiantes, et de durées plutôt courtes. Cela s'explique vraisemblablement en partie par le niveau de formation initiale élevé de certaines catégories de salariés (notamment les architectes bien sûr).
- Cependant, la forte progression des contrats de professionnalisation en 2006 (représentant 4% des stagiaires mais 40% des engagements financiers) tend à accroître la part des formations diplômantes, surtout en nombre d'heures.
- La répartition des formations par domaines (adaptation, actualisation ou développement des compétences) a beaucoup évolué en 2006, mais probablement parce que certaines actions auparavant classées en actualisation sont passées en « adaptation ». Les formations qui ont attiré le plus de stagiaires en 2006 comme en 2005 restent d'abord des formations à des logiciels spécifiques (CAO/DAO, images de synthèse) ou de bureautique. Il faut citer aussi les formations en qualité environnementale et développement durable, les formations en langues. En nombre d'heures, le BT collaborateur d'architecte (en CP) reste la formation diplômante la plus fréquente.
- Ce sont surtout les employés qui représentent l'essentiel des stagiaires. Il n'y a pas de techniciens en formation dans les statistiques de l'OPCA PL, et les cadres sont aussi proportionnellement moins nombreux. Cela est sans doute lié au fait que les collaborateurs cadres sont déjà de niveau de formation initiale élevé, et plus jeunes que dans d'autres branches.