



Portrait de branche - Cabinets d'économistes de la construction - *Edition 2007*

Introduction/définition

Les données présentées ici concernent le secteur des cabinets d'économistes de la construction. Ce secteur n'est pas identifié par un code NAF spécifique, car la nomenclature NAF regroupe les « métreaux, géomètres ». Pour une branche dont le nombre de salariés est voisin de 2100, le recours aux données de l'OPCA PL et aux données internes issues d'enquêtes de la CPNE est donc privilégié. 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 ;
- **les caractéristiques des salariés** (catégories professionnelles, structures d'âge, etc.) : les données issues d'une enquête réalisée en 2003 par la CPNEFP (Commission Paritaire Nationale Emploi Formation Professionnelle) : « Enquête sur la situation sociale de la profession » (convention collective nationale ; CPNEFP – Collège patronal). Celle-ci a été réalisée auprès d'un échantillon de cabinets, à laquelle ont répondu 192 établissements couvrant 500 salariés sur un total voisin de 2 100 ETP (Emploi Temps Plein). Quelques données proviennent de la caisse de prévoyance complémentaire et de retraite PRO BTP remises par l'UNTEC (Union Nationale des Economistes de la Construction et des Coordonnateurs) ;
- **les pratiques de formation** : l'OPCA PL.

1. Les entreprises libérales en 2005 et 2006

Nombre d'entreprises

	Nombre d'entreprises libérales	EFFECTIF SALARIE
Source OPCA PL (2006)	596	MOYEN (ETP) 2006 : 2102
Source OPCA PL (2005)	589	MOYEN (ETP) 2005 : 2036

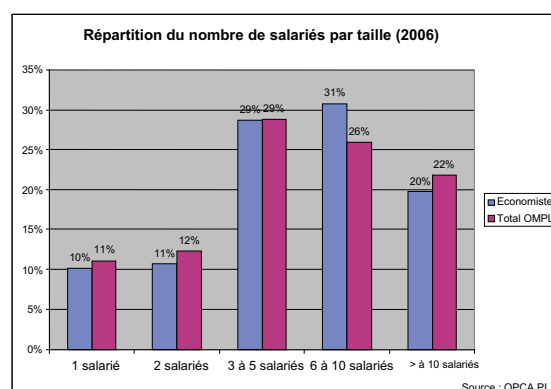
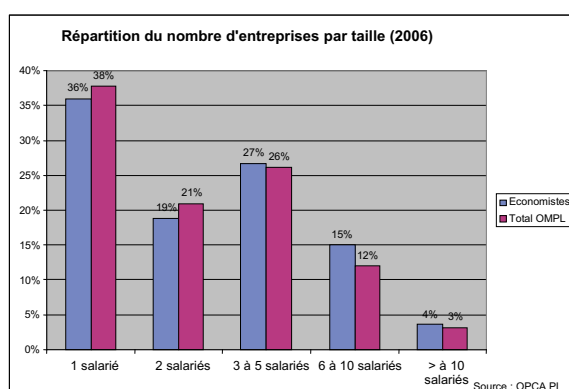
L'OPCA PL recense près de 600 structures employant au moins un salarié. Avec un peu plus de 2100 salariés en 2006, cette branche ne couvre que 0,6% des salariés des entreprises libérales du champ de l'OMPL.

Le nombre de salariés, qui avait légèrement diminué en 2005, a recommencé à progresser mais reste en deçà de 2004 (587 entreprises et 2183 salariés ETP).

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	214	224	603	646	415	2 102
% salariés 2006	10%	11%	29%	31%	20%	100%
NBRE SALARIES ETP 2005	207	224	654	560	391	2 036
% salariés 2005	10%	11%	32%	28%	19%	100%
NBRE Entreprises 2006	214	214	159	89	22	596
% entreprises 2006	36%	36%	27%	15%	4%	100%
NBRE Entreprises 2005	207	112	172	78	20	589
% entreprises 2005	35%	19%	29%	13%	3%	100%

Evolution du nombre d'entreprises entre 2005 et 2006	7	102	-13	11	2	7
Variation en %	3%	91	-8%	14%	10%	1%
Evolution du nombre de salariés ETP entre 2005 et 2006	7	0	-51	86	24	66
Variation en %	3%	0%	-8%	15%	6%	3%

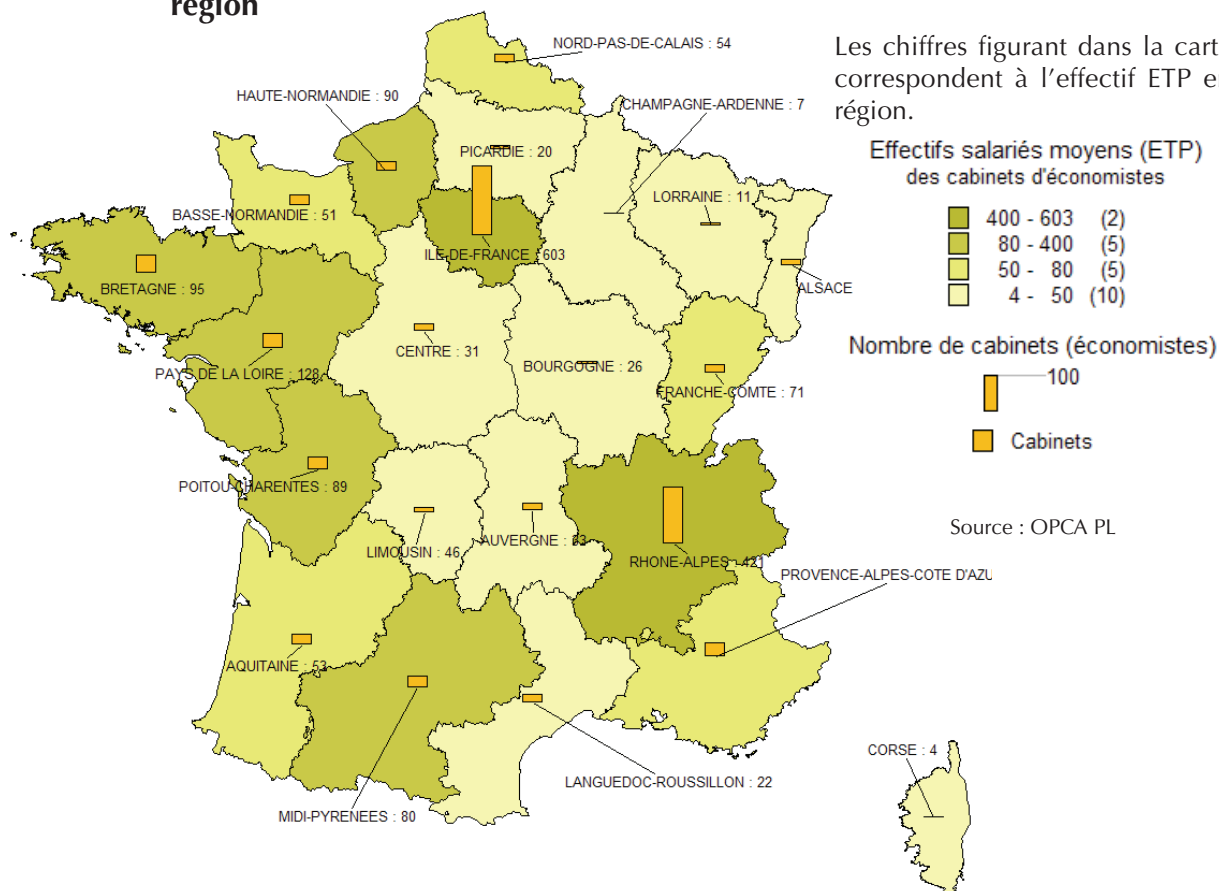


Plus d'un tiers des cabinets d'économistes adhérents à l'OPCA PL n'emploie qu'un salarié, 81 % ont moins de 5 salariés (en ETP). 60% des salariés exercent dans un cabinet de 3 à 10 salariés.

La proportion de cabinets de plus de 5 salariés (19%) est légèrement supérieure à la moyenne des entreprises libérales de l'OMPL (15%), et ce sont ceux qui enregistrent la croissance la plus forte en effectifs par rapport à 2005. La taille moyenne est de 3,5 salariés ETP par cabinet contre 3,8 pour les entreprises d'architecture, 8 pour les géomètres et 3,4 pour l'ensemble des entreprises libérales de l'OMPL.

Répartition des entreprises par région

Nombre de cabinets d'économistes et effectifs salariés 2005 (ETP) par région



Deux régions comptent beaucoup plus de cabinets que les autres : IDF et Rhône-Alpes. On y trouve des cabinets de plus grande taille, et elles emploient à elles deux plus de la moitié des effectifs. Loin derrière, on notera un pôle à l'Ouest (Pays de la Loire, Bretagne, Poitou-Charentes).

Poids socio-économique des entreprises

Pour les cabinets d'économistes de la construction, les données de la DCASPL sur le secteur « métreur-géomètres¹ » sont trop larges et nous utilisons une source INSEE².

Part des entreprises et des effectifs salariés

En 2005, on dénombrait, dans l'Enquête annuelle d'entreprises, 1889 entreprises dans le secteur « économistes de la construction-métreurs³ ». Elles comprenaient au total 4626 « personnes occupées » (salarisées et non salarées). Elles employaient 2884 salariés en équivalent temps plein.

¹ Les données DCASPL ou INSEE ne permettent pas de différencier le secteur des économistes de la construction en tant que tel dans l'ensemble « géomètres-métreurs ».

² INSEE, « La France des Services », édition 2007.

³ Aujourd'hui, cette appellation qui figure dans les enquêtes de l'INSEE tend à se raréfier. Selon l'UNTEC, « la profession d'économiste de la Construction (...) a évolué avec le développement de l'industrie et des techniques du bâtiment. Successeur du toiseur, puis du métreur, l'économiste de la construction, professionnel libéral et indépendant, intervient aujourd'hui dans toutes les phases de la construction depuis l'intention de construire du maître d'ouvrage jusqu'à la gestion du bâtiment en passant par les phases de programmation, d'études et de conception puis de réalisation.

Le secteur représentait en 2004, 0,9% des entreprises des « Services rendus aux entreprises ⁴ ». Par rapport à l'ensemble des activités libérales (recensées par la DCASPL), cela représente environ 0,3% de l'ensemble des entreprises.

Les effectifs salariés représentent en 2004, 0,5% des effectifs des « services rendus aux entreprises » (662 000) et 0,3% des effectifs salariés de l'ensemble des professions libérales (1 087 600).

Le chiffre d'affaires et la valeur ajoutée

Le chiffre d'affaires 2005 du secteur « économistes de la construction – métreurs », selon l'INSEE représente 354 millions d'Euros.

En 2004, le chiffre d'affaires par cabinet d'économistes (202 000 euros) était inférieur à la moyenne du chiffre d'affaires par entreprise du secteur des « services rendus aux entreprises » (383 000 euros) et à l'ensemble des entreprises libérales (284 000 euros).

Le secteur « économistes de la construction - métreurs » représentait en 2004 0,5% du chiffre d'affaires généré par les « services rendus aux entreprises » et 0,2% du chiffre d'affaires global des entreprises libérales.

En 2005, le taux de valeur ajoutée⁵ (73%) est supérieur à la moyenne des services rendus aux entreprises (57%) et de l'ensemble des entreprises libérales (51%). Il est sensiblement comparable à celui des cabinets de géomètres (75%) et nettement supérieur à celui des entreprises d'architecture (60%).

2. Les salariés

Evolution récente du nombre de salariés

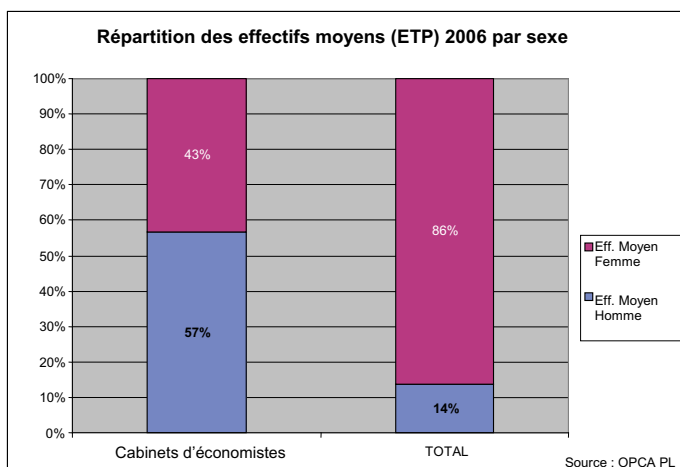
APELIB	2005			2006			Variation EFF TOT	
	EFF MOY HOM	EFF MOY FEM	EFF MOY TOT	EFF MOY HOM	EFF MOY FEM	EFF MOY TOT	val. abs	%
CABINETS D'ECONOMISTES	1 162	873	2 036	1 194	912	2 102	66	3%
ENSEMBLE OMPL	53 387	316 421	369 773	52 430	326 241	378 769	8 996	2%

La progression des effectifs en 1 an a été supérieure à celle de l'ensemble des professions de l'OMPL.

⁴ Activités d'architecture ; métreurs-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.

⁵ Valeur ajoutée ramenée au chiffre d'affaires.

Répartition par sexe

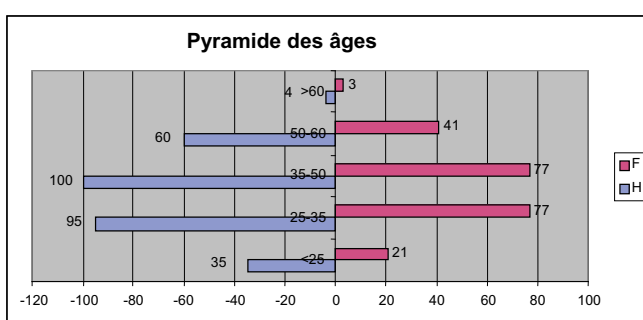


Les cabinets d'économistes sont nettement moins féminisés que l'ensemble des entreprises libérales de l'OMPL. Les femmes sont minoritaires (43% des salariés comme en 2005), au lieu de 86% en moyenne pour l'ensemble de l'OMPL. La présence de métiers très techniques peut expliquer cet écart, ainsi que sans doute la faible proportion de jeunes filles dans les formations initiales.

Une piste de réflexion pour les années à venir pourrait être engagée à partir du constat de la faible féminisation de la profession : existe-t-il des possibilités de recrutement de femmes dans ces métiers, notamment en cas de tension du marché du travail ?

Tranches d'âges

L'enquête de 2003 réalisée par la CPNEFP auprès d'un échantillon de cabinets d'économistes apporte des précisions



Pyramide des âges des salariés des cabinets d'économistes en 2003
(échantillon 192 entreprises, 513 salariés couverts)

	H	%	F	%	Total	%
<25	35	12%	21	10%	56	11%
25-35	95	32%	77	35%	172	34%
35-50	100	34%	77	35%	177	35%
50-60	60	20%	41	19%	101	20%
>60	4	1%	3	1%	7	1%
Total	294	100%	219	100%	513	100%

Source : CPNE, Enquête sur la situation sociale de la profession, 2003

Il y a peu d'écarts entre les hommes et les femmes, les pyramides des âges apparaissent relativement équilibrées. Un salarié sur 5 a plus de 50 ans, ce qui positionne les salariés de cabinets d'économistes entre les salariés d'entreprises d'architecture, plus jeunes (seulement 6% de 55 ans et plus, 21% de 46 ans et plus en 2006) et ceux des cabinets de géomètres, plus âgés (24% de plus de 50 ans en 2002).

Les structures d'âge varient sensiblement selon le statut (cadres/non cadres) et la fonction occupée (voir ci-après).

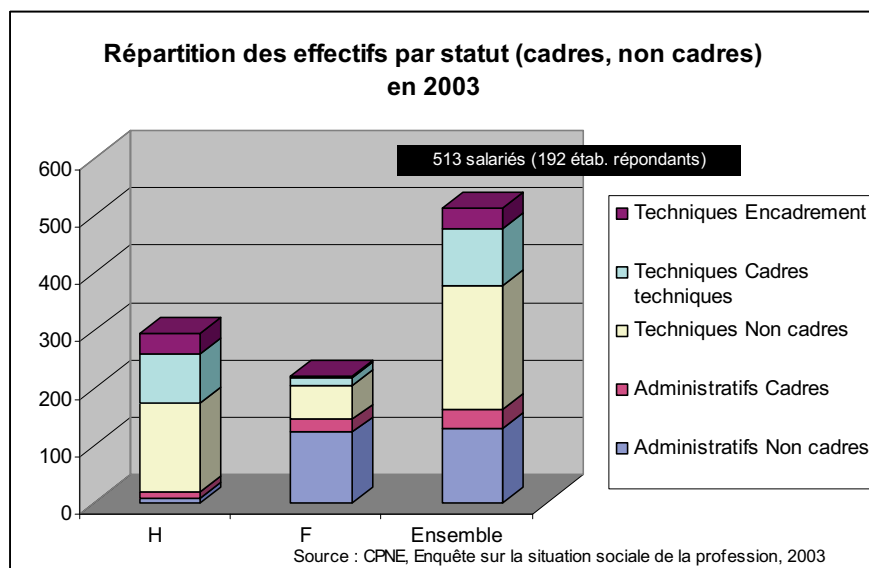
Types de contrats : CDI, CDD, emplois aidés

Pas d'information.

Temps plein/temps partiel

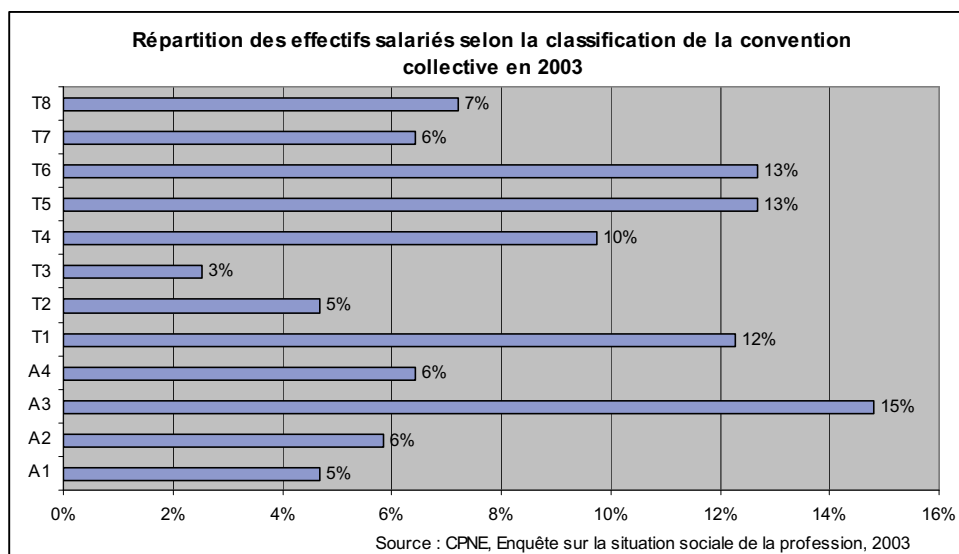
43% des entreprises répondantes déclarent avoir du personnel à temps partiel. Le nombre de réponses ne permet pas de chiffrer les effectifs à temps partiel.

Cadres/Non cadres et fonctions occupées



Les cadres représentent 6% des personnels administratifs, et 7 % du personnel technique (hors « cadres techniques »).

La catégorie « cadres techniques » représente en fait des techniciens hautement qualifiés ou agents de maîtrise (mètreur – vérificateur principal, technicien supérieur en économie de la construction, coordinateur, etc.).

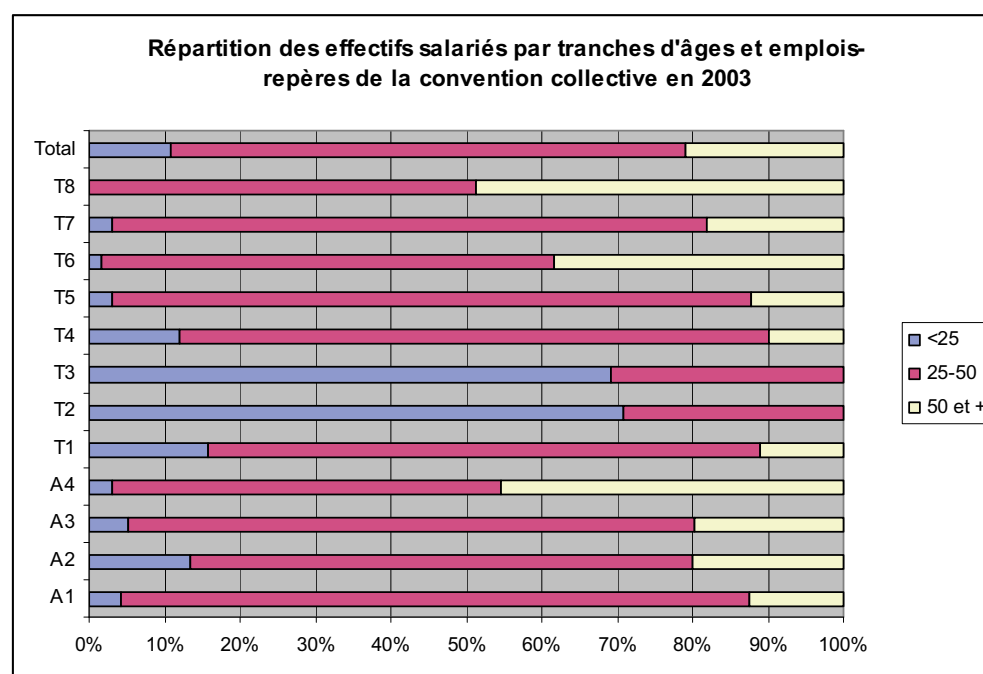


		Coefficient	Cadres/ Non cadres	Emplois-repères de la convention collective
Administratifs	A1	200 à 220	NC	Service administratif non spécialisé (réceptionnaire, standardiste...)
	A2	210 à 240	NC	Service administratif spécialisé
	A3	280 à 350	NC	Service secrétariat - comptabilité
	A4	280 à 400	C	Secrétaires de direction, autres cadres adm.
Techniques	T1	210 à 300	NC	Service Dessin, calcul, assistant technique
	T2	210 à 240	NC	Personnel en formation (mètreur débutant ou plurivalent, niveau entrée BEP)
	T3	260 à 280	NC	Personnel en formation (vérificateur débutant ou plurivalent, niveau entrée BacPro ou BTS)
	T4	290 à 320	NC	Personnel confirmé service métrés et vérifications (techniciens qualifiés)
	T5	320 à 370	NC	Personnel confirmé service métrés et vérifications (tech. spécialistes ou généralistes hautement qualifiés, tech. sup. études de prix, tech. sup. coordination)
	T6	380 à 430	NC	Cadres techniques (Techniciens supérieurs ayant des fonctions d'encadrement et AM)
	T7	430 à 500	NC	Cadres techniques (Techniciens supérieurs et AM : coordonnateurs, agents commerciaux, etc.)
	T8	500 à 580	C	Cadres : chefs d'agence, chefs d'agence principal, etc.

Les personnels « techniques » représentent 68% des effectifs, dont 61% de non cadres et 7% de cadres. Les personnels administratifs représentent 32% des effectifs (dont 6% de cadres administratifs). Parmi les personnels techniques, 8% sont des personnels en formation (il s'agit de salariés en formation interne, qui n'ont pas le statut de stagiaires en formation continue), 23% des personnels confirmés, 19 % des « cadres techniques » (qui sont en fait des techniciens supérieurs hautement qualifiés et agents de maîtrise).

Les femmes représentent 88% du personnel administratif et 21% du personnel technique.

Les structures d'âges varient fortement selon la fonction occupée :

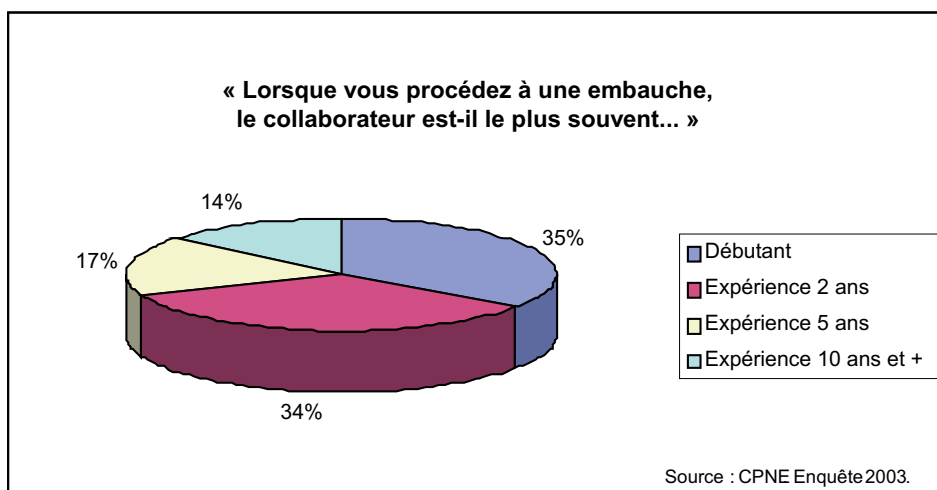


Près de la moitié des effectifs de cadres administratifs et de l'encadrement technique ont plus de 50 ans. Une partie de la maîtrise technique compte également des proportions élevées de 50 ans et plus.

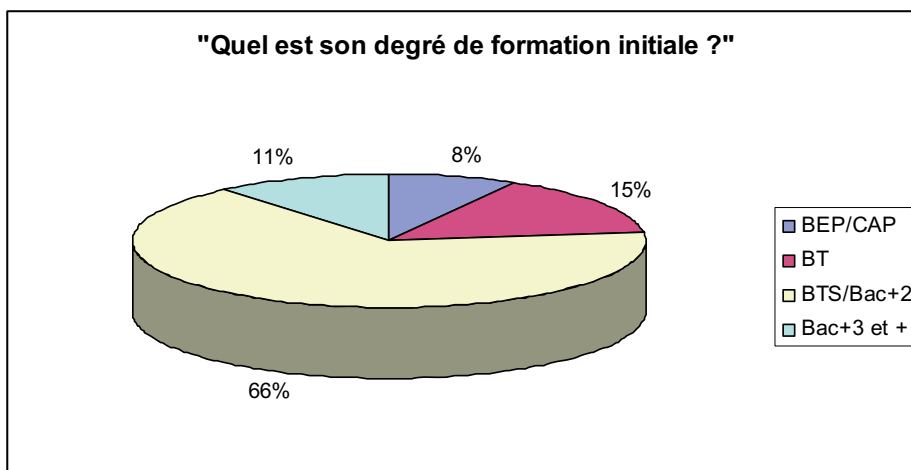
Les assistants (dessin, calcul) et les autres personnels confirmés sont nettement plus jeunes.

Niveaux de diplômes

Les niveaux de diplômes des salariés en fonction ne sont pas connus. En revanche, une information est donnée dans l'enquête 2003 de la CPNEFP sur les niveaux recherchés lors d'une embauche :



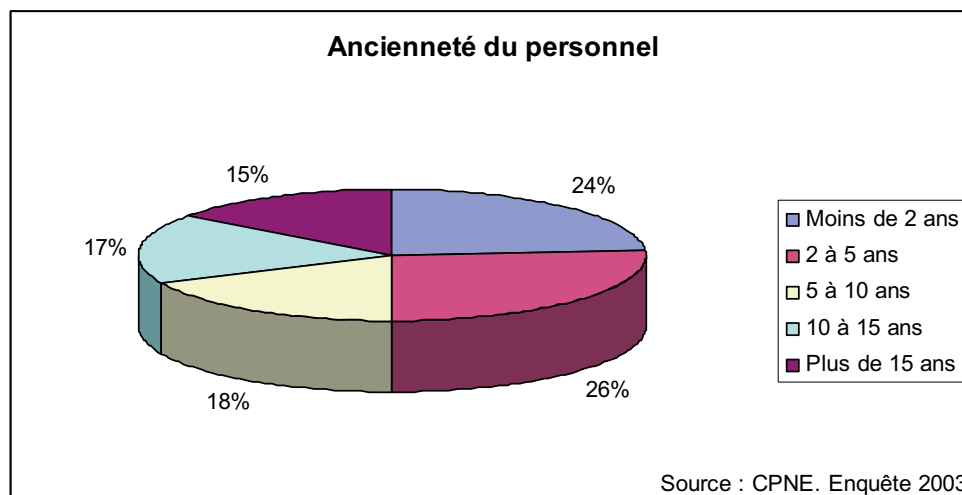
Les recrutements concernent majoritairement des débutants ou des personnes ayant une première expérience.



Le niveau de formation le plus recherché est bac + 2 (2/3 des répondants).

Mobilité professionnelle, mouvements de main d'œuvre

La seule information indirecte est donnée par l'enquête de 2003, en ce qui concerne l'ancienneté du personnel.



La mobilité professionnelle semble assez importante, la moitié des effectifs a moins de 5 ans d'ancienneté, le quart moins de deux ans.

Seul un tiers des effectifs a plus de 10 ans d'ancienneté

Points à retenir

- Le secteur est d'abord constitué de petites entreprises, de 3,5 salariés (ETP) en moyenne. La taille moyenne d'entreprise est légèrement supérieure à celles des entreprises libérales du champ OMPL, mais inférieure à la moyenne des branches du « cadre de vie » ;
- La baisse du nombre de cabinets entre 2004 et 2005, identifiée par l'OPCA PL, ne s'est pas poursuivie en 2006 ;
- Les cabinets sont relativement concentrés dans quelques régions, Ile-de-France et Rhône-Alpes en particulier, où les cabinets sont un peu plus grands (en nombre de salariés). Un pôle secondaire existe aussi dans l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire) ;
- La profession est peu féminisée (pour les salariés), excepté dans les fonctions administratives. Cela s'explique, en partie, par la spécificité des métiers « techniques », et aussi par le fait que les formations initiales qui conduisent aux métiers du secteur attirent probablement peu les jeunes filles ;
- Les structures de qualification montrent que la proportion de salariés cadres est voisine de 6 à 7% pour les personnels administratifs comme pour les personnels techniques. Une proportion assez forte de salariés occupe des emplois de techniciens hautement qualifiés (dits « cadres techniques », qui sont en fait des techniciens supérieurs ou agents de maîtrise) ;
- Les structures d'âge semblent relativement équilibrées, à l'exception des cadres et d'une partie des techniciens supérieurs et de la maîtrise, où la proportion de 50 ans et plus est comprise entre 40 et 50% des effectifs ;
- **Le turn-over semble important dans cette branche.**

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
Economistes	138	35 910	495	6 863	260	14
%	22%	84%	78%	16%		
Ensemble OMPL	10 224	3 271 629	42 790	1 082 627	320	25
%	19%	75%	81%	25%		

Globalement, les salariés des cabinets d'économistes représentent en 2006 1,2% des stagiaires et 1,0 % des heures effectuées, alors qu'ils rassemblent 0,6% des effectifs salariés recensés dans le champ de l'OMPL. **Cela traduit un taux d'accès à la formation élevé** (voir ci-après). **Par rapport à 2005, on observe une très forte progression des formations diplômantes**, qui passent de 9% à 22% des stagiaires et surtout de 47% à 84% des heures effectuées. Cela est vraisemblablement attribuable au développement des contrats de professionnalisation (BTS économiste). Le nombre d'heures moyen par stagiaire reste inférieur à la moyenne, que ce soit pour les formations diplômantes ou non diplômantes.

Taux d'accès à la formation

	Taux d'accès homme	Taux d'accès femme	Taux d'accès H/F
Economistes	39%	18%	30%
Ensemble OMPL	23%	13%	14%

Le taux d'accès à la formation a considérablement progressé en 2006 et devient le plus élevé des branches du cadre de vie. Cette progression est d'abord due à la forte croissance du nombre d'hommes parmi les stagiaires, que ce soit parmi les employés ou parmi les cadres.

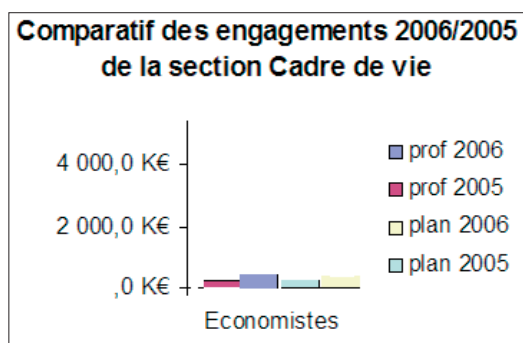
Répartition par types de dispositifs : plan, périodes, contrats

2006	Nbre de stagiaires par type de formation				Nbre de stagiaires plan par domaine de formation		
	contrats	période	plan	Total	Adaptation	Actualisation	dévlpt de compétences
Economistes	27	-	606	633	155	340	111
Evol 2006/2005	108%	-	45%	47%	25%	30%	236%
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 96% des stagiaires des cabinets d'économistes, contre 86% pour l'ensemble de l'OMPL. Les contrats de professionnalisation ne représentent que 4% dans la branche, contre 10% pour l'ensemble de l'OMPL. **L'alternance est très peu développée dans la branche.**

Les cabinets d'économistes effectuent surtout des actions d'actualisation des compétences (56% des stagiaires contre 60% pour l'ensemble de l'OMPL) puis

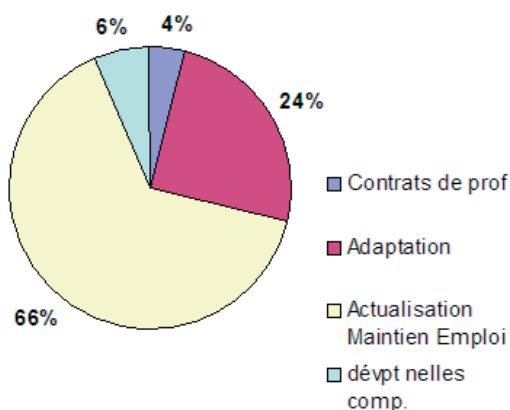
d'adaptation (26% contre 31% pour l'ensemble de l'OMPL). Mais ils ont proportionnellement **plus d'actions de développement en 2006 (18%, 2 fois plus que l'ensemble de l'OMPL), celles-ci ayant nettement progressé en 1 an.**



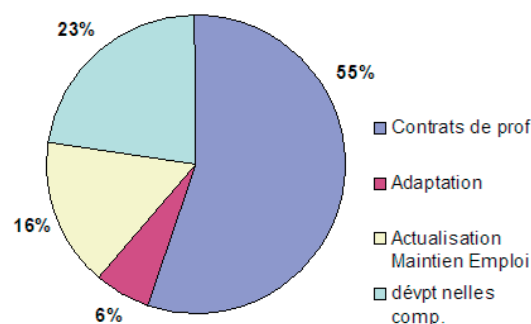
En engagements financiers, les actions de professionnalisation ont augmenté rapidement en 2006, même si les montants restent faibles par rapport aux architectes et géomètres.

La ventilation des stagiaires montre le poids des formations d'actualisation, devant les formations d'adaptation, mais elles pèsent peu dans les engagements comparativement aux contrats de professionnalisation (55%) et aux actions de développement (23%).

Economistes : ventilation des stagiaires par typologie de formation



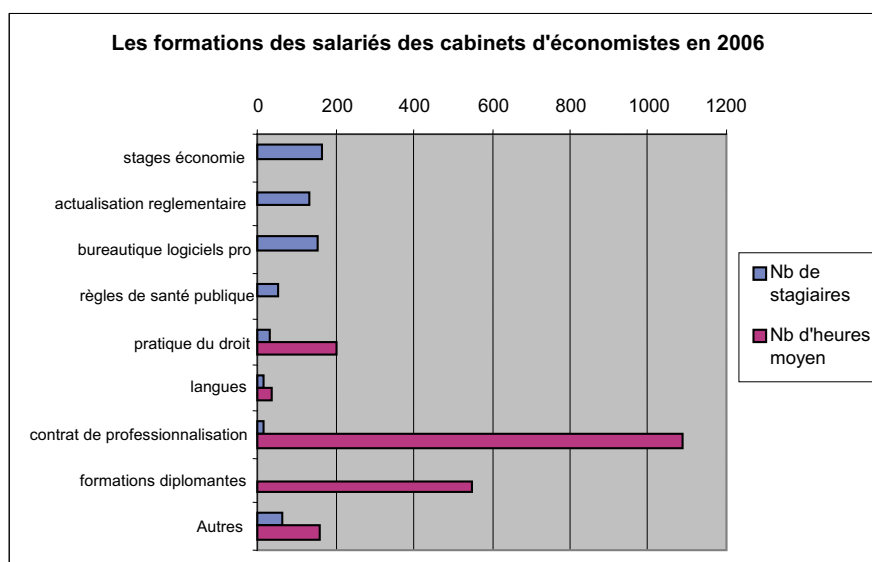
Economistes : ventilation du budget par typologie de formation



Les principaux thèmes de formation en 2006 sont les suivants :

Cabinets d'économistes	Type de formation	Nb de stagiaires	Nb d'heures	% stagiaires	% heures
stages économie	Actualisation	162	272	26%	1%
actualisation réglementaire	Actualisation	133	142	21%	0%
bureautique logiciels professionnels	Adaptation	155	400	24%	1%
règles de santé publique	Développement	55	120	8%	0%
pratique du droit	Développement	30	5 967	5%	17%
langues	Actualisation	18	660	3%	2%
contrat de professionnalisation	Contrat de Prof.	15	16 318	2%	45%
formations diplômantes	Développement	4	2 198	1%	6%
Autres		63	10 074	10%	28%
TOTAL		633	36 150	100%	100%

Trois domaines de stages ont rassemblé 2/3 des stagiaires en 2006, dont deux formations d'actualisation («stages économie», stages d'actualisation réglementaire) et une d'adaptation (bureautique et logiciels professionnels).



En nombre d'heures, le contrat de professionnalisation représente près de la moitié du total des heures financées, devant le stage de développement « pratique du droit ».

Profil des personnes en formation

2006	Employé		Maîtrise		Cadre		Total		
	H	F	H	F	H	F	H	F	TOTAL
Economistes	303	145	3	0	159	23	465	168	633
%	48%	23%	0%	0%	25%	4%	73%	27%	100%
Ensemble OMPL	6 057	32 259	2 256	1 273	3 594	7 575	11 907	41 107	53 014
%	11%	61%	4%	2%	7%	14%	22%	78%	100%

Les hommes (employés comme cadres) sont sur-représentés par rapport à la moyenne, et ont fortement progressé en 1 an (+100 hommes employés, +50 hommes cadres). Pour les cadres, cela s'explique peut être par les formations de cadres dirigeants. Cela est aussi à relativiser : une partie des techniciens supérieurs et de la maîtrise est sans doute intégrée dans l'effectif cadre⁶.

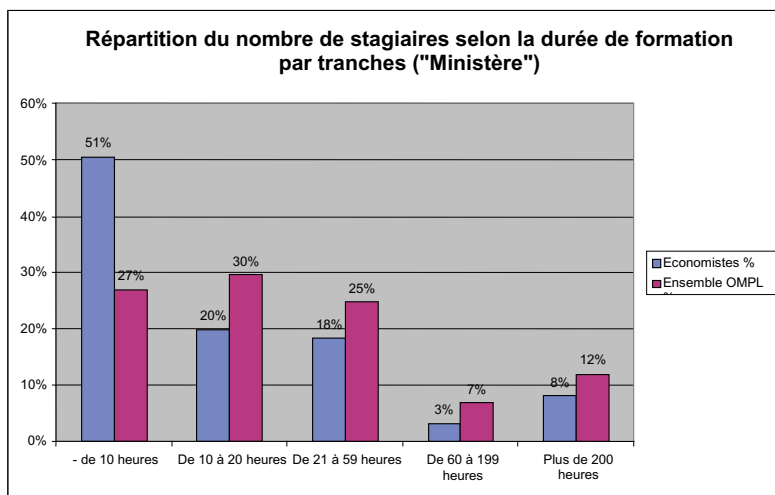
Les femmes sont très minoritaires dans toutes les catégories professionnelles, d'où un taux d'accès à la formation très inférieur aux hommes.

2006	-25 ans		25 ans à 44 ans		45ans et +		TOTAL
	Nb	%	Nb	%	Nb	%	Nb
Economistes	112	18%	350	55%	171	27%	633
Ensemble OMPL	9 445	18%	31 522	59%	12 047	23%	53 014

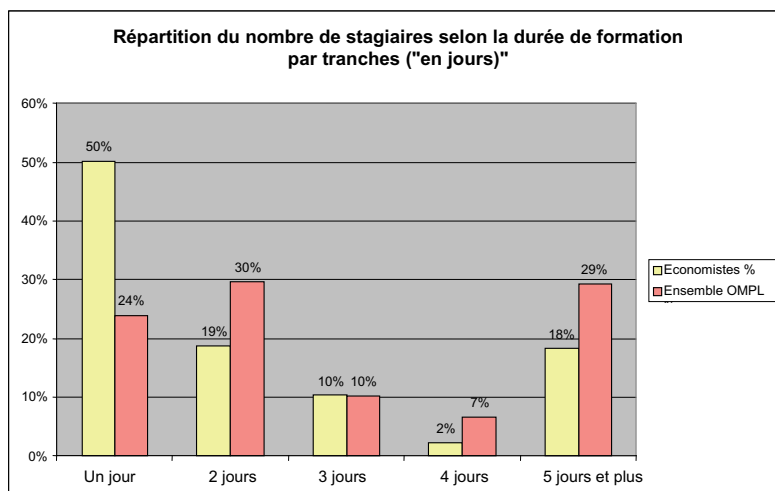
Par rapport à 2005, on observe un certain rééquilibrage par rapport aux structures d'âge : si les 45 ans et plus restent sur-représentés par rapport aux autres professions de l'OMPL, la proportion de moins de 25 ans est désormais comparable (elle n'était que de 11% en 2005). Les 25-44 ans ont perdu 7 points.

⁶ Il y a une incertitude liée à la codification interne de l'OPCA PL de la catégorie socio-professionnelle du stagiaire, par rapport à la grille à critères classants de la convention collective.

Durée moyenne de formation



Les actions de formation sont de durée plus courte que pour l'ensemble des professions de l'OMPL. Un stagiaire sur deux a fait une formation de moins de 10 heures en 2006.



La moitié des formations sont des formations d'une journée, soit une proportion deux fois plus élevée qu'au niveau de l'OMPL.

Points à retenir

- **Le taux d'accès à la formation des salariés des cabinets d'économistes est plus élevé que celui des salariés du champ de l'OMPL**, et encore plus élevé pour les hommes que pour les femmes. Il a considérablement progressé en 2006 ;
- **Les formations sont majoritairement des formations courtes non diplômantes ou non certifiantes, effectuées dans le cadre du plan de formation.** Ce sont pour la plupart des actions d'actualisation des compétences, devant les actions d'adaptation au poste de travail. Cependant l'année 2006 se caractérise par une forte croissance des stages de développement ;
- Les dispositifs de formation continue en alternance (contrats de professionnalisation en particulier) ne représentent encore que 4% des stagiaires mais 55% des engagements ;

Les cadres – et sans doute « les cadres techniques » qui sont en fait des techniciens supérieurs et agents de maîtrise - sont proportionnellement sur-représentés dans les stagiaires de la formation, par rapport à la moyenne de l'OMPL. Cela semble lié à la spécificité des métiers de cette branche.