

2018

Entreprises d'économistes de la construction



PORTRAIT STATISTIQUE
ET PROSPECTIF



Étude

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales



ÉDITO

Affiner la connaissance pour mieux anticiper l'avenir

L'environnement socio-économique est en pleine mutation et les entreprises libérales ne sont pas épargnées. Cette transformation impacte fortement l'emploi, la qualification et la formation professionnelle des salariés. Mieux anticiper cette révolution implique que tous les acteurs concernés appréhendent les changements en cours afin d'en anticiper les incidences tant au niveau national que régional. Il est fondamental que les branches professionnelles ainsi que tous les acteurs régionaux ou nationaux aient **accès à une information solide** pour **mieux devancer les mutations à venir**.

Les entreprises libérales représentent 28 % des entreprises françaises, **5 % des emplois** et **11 % de la valeur ajoutée**.

Leur secteur d'activité – cadre de vie-technique, juridique, santé –, leur taille – plus du tiers d'entre elles emploie moins de 10 salariés –, et leur implantation sur l'ensemble du territoire en font **un acteur de proximité essentiel** au développement local et au maintien du lien social.

Confrontées de plus en plus fréquemment à des évolutions scientifiques, technologiques et réglementaires qui transforment leur activité, les entreprises libérales sont dans l'obligation de faire **évoluer leur organisation et les compétences de leurs collaborateurs**. Les professionnels libéraux doivent intégrer ces mutations pour prévoir leurs répercussions, tout en préservant leur rôle socio-économique et leurs emplois.

L'OMPL (Observatoire des Métiers dans les Professions Libérales) est **un outil d'expertise** et de prospective en matière d'emploi, de compétences et de formation.

Ses travaux statistiques, centrés sur les questions emploi-formation, constituent des analyses fines et robustes des changements en cours. Ses études prospectives apportent des éléments de réflexion qui permettent aux partenaires sociaux de **mieux définir leur politique emploi-formation**. Ses études thématiques abordent des questions spécifiques qui contribuent à mieux identifier les spécificités des entreprises libérales. Ses baromètres régionaux observent, au niveau de chaque territoire, la présence et la participation des entreprises libérales à l'économie locale.

Partenaire privilégié des CPNE-FP (Commission Paritaire Nationale de l'Emploi et de la Formation Professionnelle), l'OMPL met au service de tous les acteurs emploi formation les résultats de son expertise.

Marie-France Guthey
Vice-présidente

Bruno Pelletier
Président



96 études conduites depuis 2005

41 études statistiques

- ① Entreprises d'architecture (3)
- ① Entreprises d'économistes de la construction (4)
- ① Entreprises d'experts en automobile (3)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (4)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (4)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (4)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (3)
- ① Cabinets médicaux (3)
- ① Pharmacie d'officine (4)
- ① Cliniques vétérinaires (4)

20 études prospectives

- ① Entreprises d'économistes de la construction (2)
- ① Entreprises d'experts en automobile (1)
- ① Cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers (2)
- ① Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- ① Cabinets d'avocats (2)
- ① Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- ① Études d'huissiers de justice (2)
- ① Cabinets dentaires (2)
- ① Laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers (1)
- ① Cabinets médicaux (1)
- ① Pharmacie d'officine (2)
- ① Cliniques vétérinaires (2)

16 études thématiques

- ① Trajectoires de construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des auxiliaires (en cours)
- ① Application de la grille de classification : pharmacie d'officine (2017)
- ① Sous-traitance dans les cabinets d'avocats (2017)
- ① Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- ① Gardes et astreintes : cliniques vétérinaires (2015)
- ① Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage ou de professionnalisation ou période de professionnalisation : pharmacie d'officine (2015) cabinets dentaires (2014)
- ① Expertise automobile en Europe (2014)
- ① Emplois et trajectoires professionnelles : entreprises d'architecture, cabinets de géomètres-experts, géomètres-topographes, photogrammètres et experts fonciers, pharmacie d'officine (2010)
- ① Égalité professionnelle : laboratoires de biologie médicale extra hospitaliers, cabinets médicaux (2010)
- ① Séniors (2010)
- ① Turnover : pharmacie d'officine (2010), cabinets dentaires (2008)

12 baromètres

- ① Baromètre OMPL (2005, 2016, 2017)
- ① Baromètres secteurs (2005, 2016, 2017)
- ① Baromètres branches (2005, 2016, 2017)
- ① Baromètres régionaux (2005, 2016, 2017)

7 études transverses

- ① Apprentissages informels (2017)
- ① Qualité de vie au travail (2014 et 2017)
- ① Entreprises libérales et territoires (2013)
- ① L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés ? (2013)
- ① Chômage des salariés (2013)
- ① Qualité de l'emploi (2013)

SOMMAIRE

06 Principaux enseignements

Pratiques de formation

10 Étude financée par l'OMPL

Finalités et pilotage
Méthodologie

13 Entreprises de la branche

Démographie des entreprises
Démographie des salariés
Répartition géographique des salariés inégale

22 Structuration de l'emploi

Caractéristiques de l'emploi salarié
Taux de féminisation stable
Rémunérations – disparité par le genre
Flux d'emploi
Évolution quantitative des métiers
Qualification OPQTEC
Éléments sur l'emploi non salarié

36 Évolution des activités et des compétences

Évolution des activités ou missions des économistes de la construction
Évolution des compétences

47 Pratiques de formation

Formation professionnelle continue
Formation diplômante

PRINCIPAUX ENSEIGNEMENTS

► DÉMOGRAPHIE DES ENTREPRISES

La branche des entreprises d'économistes de la construction est en croissance forte et régulière depuis une dizaine d'années, n'ayant pas subi la crise du secteur de la construction comme cela a été le cas pour les entreprises d'architecture ou les cabinets de géomètres.

Le nombre des entreprises avec salarié(s) a doublé entre 2009 et 2016, passant d'un peu plus de 734 à 1 401.

Six régions connaissent une relative concentration des entreprises et des effectifs salariés. L'Île-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes comptent 41 % des entreprises et 46 % de l'effectif salarié.

Le modèle dominant est celui d'une entreprise qui travaille avant tout au niveau de sa région et déborde éventuellement sur une ou deux régions voisines, voire un peu plus loin lorsque l'accès est facilité par le TGV.

Toutefois, si les entreprises couvrent en moyenne 2,1 régions, elles sont néanmoins deux sur trois (64 %) à travailler uniquement dans leur région de résidence.

► DÉMOGRAPHIE DES SALARIÉS

L'effectif des salariés est délicat à estimer car le chiffrage diffère selon les sources. Une extrapolation à partir du fichier SIRENE donne un effectif salarié de 4 073 en 2015 alors que la DADS indique 3 312 salariés en 2014. Il semble néanmoins acquis que l'effectif augmente régulièrement depuis plus de 10 ans, et que cette progression se poursuit à un rythme d'environ + 5 % par an.

Près de 60 % des salariés travaillent dans des entreprises de un à cinq salariés et près de 75 % dans des entreprises de moins de 10 salariés.

► CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ

La part des contrats à durée déterminée (CDD) est modérément faible, similaire à celle du secteur Cadre de vie-technique et de l'ensemble des entreprises libérales.

Les emplois à temps partiel représentent 15 % de l'effectif.

Le taux de féminisation de 40 % est relativement stable. Il est supérieur pour les emplois non-cadres (50 %) que pour les emplois cadres (20 %).

L'âge moyen des salariés de la branche est de 39,3 ans.

Le fait remarquable est la baisse de la rémunération des cadres (économistes chefs de projet et dirigeants), rémunération qui, en 2015, est à un niveau inférieur à 2010.

Le différentiel de rémunération entre hommes et femmes passe de 28 % en 2010 à 21 % en 2015.

► FLUX D'EMPLOI

Le taux de renouvellement (turnover) du personnel est de 16 % selon les données DADS 2014. Il est similaire à celui des autres secteurs des entreprises libérales.

Les embauches concernent surtout les employés et les techniciens. Il s'agit d'une part du renouvellement des assistants administratifs (secrétaires) et d'autre part de l'embauche d'économistes confirmés ou débutants voire nouvellement diplômés.

L'âge moyen des entrants est de 33,1 ans, il traduit l'embauche de jeunes peu expérimentés comme de personnes expérimentées.

La moitié des entreprises enquêtées (49 %) a signalé avoir récemment recruté – pour près des deux tiers (64 %), il s'agit d'un jeune – certaines ont embauché plus d'une personne. Parmi ces entreprises, un peu plus de la moitié indique des difficultés de recrutement (54 %). Ce constat est partagé équitablement entre des entreprises ayant recruté des jeunes et des entreprises qui ne l'ont pas fait. C'est pourquoi le niveau de qualification des jeunes entrants dans le métier n'est pas nécessairement très élevé. Le recrutement dans le métier d'économiste se fait essentiellement à un niveau DUT, BTS ou licence pro, complété par une expérience professionnelle ou une formation en apprentissage.

► ÉVOLUTION QUANTITATIVE DES MÉTIERS

Les économistes de la construction salariés (du métreur au chef d'agence, en excluant le dirigeant non-salarié) représentent plus de 80 % des effectifs salariés.

La tendance ces dernières années a été à la hausse (légère) des effectifs des emplois d'économistes débutants ou confirmés, ainsi que d'assistants techniques.

Pour les années à venir, les emplois d'économistes les plus confirmés devraient augmenter. Dans le futur, aucune entreprise n'envisage une réduction de son effectif salarié.

Les emplois d'assistant administratif enregistrent une baisse et cette tendance devrait se poursuivre.

L'embauche pour des emplois techniques non économistes a été relativement importante, 38 % des entreprises ont augmenté leur effectif pour ces emplois. L'évolution à la hausse devrait se maintenir.

► EMPLOI NON SALARIÉ

En considérant qu'au moins un dirigeant par entreprise est non salarié, le nombre d'économistes de la construction non-salariés peut être estimé à plus de 8 000, plus ou moins l'équivalent du nombre d'entreprises du secteur enregistrées dans le fichier SIRENE à la fin 2016.

PRATIQUES DE FORMATION

► ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS D'ÉCONOMISTE DE LA CONSTRUCTION

Le chiffre d'affaires global est stable ou en progression positive pour la grande majorité des entreprises (74 %) en 2015-2017 et devrait évoluer à la hausse pour 38 % des entreprises et à la baisse pour 15 % des entreprises.

Quatre missions représentent près de 80 % du chiffre d'affaires global :

- mission économique en maîtrise d'œuvre (le cœur du métier) ;
- mission de métré et études de prix (le métier de base) ;
- mission d'ordonnancement, pilotage et coordination (OPC) ;
- mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO).



1 401
entreprises en 2016

3 312
salariés en 2014,
avec une augmentation
de 5 % par an



15 %
d'emplois à temps partiel

21 %
d'écart de rémunération entre
hommes et femmes en 2015

16 %
de turnover en 2014



58,5 %
 du chiffre d'affaires
 pour les marchés privés

41,5 %
 du chiffre d'affaires
 pour les marchés publics

Viennent ensuite quatre missions plus accessoires liées à la programmation et/ou à la commande publique, effectuées par moins de 30 % des entreprises et qui constituent moins de 10 % du chiffre d'affaires global :

- analyse économique conjointe à la programmation ;
- suivi économique de programme/projet ;
- analyse économique de la commission technique de concours d'architecture ;
- coût global.

Des missions mineures, relevant plutôt de l'expertise de la construction, voire de la construction elle-même (maîtrise d'œuvre), concernent moins de 20 % des entreprises et constituent environ 12 % du chiffre d'affaires global :

- expertises judiciaires ou assurances ;
- maîtrise œuvre ; démolition – désamiantage (diagnostic et MOE) ;
- sécurité et protection de la santé (SPS) ;
- formation.

L'activité des économistes de la construction est partagée entre les marchés privés (58,5 % du chiffre d'affaires en moyenne) et les marchés publics (41,5 % du chiffre d'affaires en moyenne).

► ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

L'usage généralisé du BIM (ou maquette numérique) est le facteur d'évolution le plus largement cité.

Le deuxième facteur mis en avant est la concurrence exercée par d'autres opérateurs, qui est à rapprocher du développement de nouvelles activités cité en troisième position.

Le développement durable (changement climatique, transition énergétique, etc.) n'est pas identifié comme un facteur majeur d'évolution. L'évolution des normes ou les technologies nouvelles de construction sont

prises au second plan, et ce malgré leur importance.

Les départs à la retraite des salariés ne sont pas mentionnés, mais en revanche le départ à la retraite du dirigeant est évoqué de façon non négligeable.

► BESOINS EN FORMATION

Le besoin de formation au BIM arrive en tête. Les besoins en formations techniques, de spécialisation ou sur le métier de base sont aussi fortement identifiés, cela correspond au besoin de conforter les compétences de l'équipe pour assurer d'une part les missions de base et d'autre part développer les nouvelles activités.

► FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

34 % des entreprises (au nombre de 658) adhérentes à Actalians (OPCA - Organisme collecteur agréé - des professions libérales, des établissements de l'hospitalisation privée et de l'enseignement privé) ont, en 2016, mis en œuvre des formations financées. Les salariés des plus grandes entreprises en sont les principaux bénéficiaires. La taille moyenne des entreprises formatrices est de 5,5 salariés contre 3,2 salariés pour l'ensemble des entreprises adhérentes.

Les salariés formés relèvent principalement du métier d'économiste avec un taux de formation particulièrement important pour les plus qualifiés/expérimentés.

Les employés administratifs, secrétaires et assistants de direction bénéficient de formations relativement longues, tout comme les collaborateurs (assistants techniques) d'économistes.

La formation est mobilisée pour faire monter en compétences les assistants et conforter/développer les compétences des économistes techniciens et cadres.

L'enquête auprès des entreprises indique qu'elles ne sont pas pleinement satisfaites

par la formation continue. La première difficulté est de trouver une formation adaptée : 35 entreprises (65 %) déclarent ne pas être suffisamment informées des possibilités de formation au sein de la branche. 58 % des entreprises jugent l'offre de formation continue partiellement (47 %) ou pas du tout (11 %) adaptée à leurs besoins. Le besoin de se former, de développer et de mettre à jour ses connaissances est constant, il fait partie intégrante du métier d'économiste. Mais il est particulièrement difficile pour les très petites entreprises de répondre à ce besoin en formation, surtout quand il faut recourir à de la formation externe.

► FORMATION DIPLÔMANTE

Deux diplômes de l'enseignement supérieur sont spécifiquement dédiés au métier : le BTS « Études et économie de la construction » et la licence Pro « Bâtiment et construction, spécialité Économie de la construction ».

À l'échelon national, le nombre de diplômés du BTS est d'environ 700 par an, contre 400 en 2007. L'augmentation est en grande partie due au développement de l'apprentissage mais également à l'admission au diplôme via la formation continue.

À l'embauche, la qualification principale est le BTS, suivie pas la licence Pro qui est un prolongement naturel du BTS.

L'apprentissage est une pratique importante dans la branche, et le recours aux contrats de professionnalisation n'est pas négligeable, même si le nombre d'emplois concernés est moins important. 25 % des contrats de professionnalisation sont mobilisés pour des formations de niveau Master ou Ingénieur.

« Compléter son BTS par une licence Pro Économie de la construction ou spécialisée sur un domaine technique (énergie, VRD, conduite de travaux...) permet une meilleure progression de carrière. »



ÉTUDE FINANCÉE PAR L'OMPL

FINALITÉS ET PILOTAGE

► UN APPUI AU SERVICE DE LA RÉFLEXION PROSPECTIVE

L'objectif de l'étude est d'actualiser le portrait statistique de la branche des entreprises d'économistes de la construction, en prenant en compte les évolutions depuis 2010, date de production du dernier portrait de branche.

Sa finalité est d'apporter des éléments d'observation, d'analyse et de prospective qui serviront :

- à la branche professionnelle, dans l'élaboration de sa politique emploi-formation et en particulier de la GPEC (gestion prévisionnelle des emplois et des compétences) de branche ;
- aux entreprises, pour disposer d'un regard extérieur sur l'évolution des entreprises, des emplois et des compétences ;
- aux salariés, afin de mieux appréhender leur situation et leurs possibilités d'évolution professionnelle.

MÉTHODOLOGIE

► DÉFINITION DE LA BRANCHE

La branche des entreprises d'économistes de la construction se définit, pour les entreprises ayant des salariés, par l'appartenance à la Convention Collective Nationale des collaborateurs salariés des entreprises d'économistes de la construction et des métreaux-vérificateurs (CCN 1726) qui s'applique en

► ÉTUDE CO-PILOTÉE PAR LA BRANCHE ET PAR L'OMPL

Ce travail résulte d'une demande de la commission paritaire nationale de l'emploi et de la formation professionnelle (CPNE-FP) de la branche des entreprises d'économistes de la construction adressée à l'observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales (OMPL).

- L'OMPL est le financeur de cette étude. Il est l'observatoire prospectif duquel relève la branche des entreprises de la construction. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises dans la définition de leurs politiques de formation, et des salariés dans l'élaboration de leurs projets professionnels ;
- La CPNE-FP a assumé la responsabilité du co-pilotage de cette étude. Elle joue un rôle clé pour l'appropriation et l'exploitation par la branche, ses entreprises et ses salariés, des analyses proposées dans le rapport ;
- POLLEN Conseil a été choisi pour mettre en œuvre et animer la démarche d'étude.

métropole et dans les départements d'outre-mer pour l'ensemble des activités économiques classées dans la nomenclature de l'INSEE sous le code APE 7490A.

L'organisation patronale représentative est l'UNTEC, Union Nationale des Économistes de la Construction. Constituée en 1972 sous forme de syndicat professionnel (loi de

1884), elle résulte de la réunion des trois organisations antérieures : la Fédération nationale des chambres syndicales des métreaux-vérificateurs-conseil ; la Fédération nationale des groupements de vérificateurs-réviseurs et contrôleurs de travaux d'architectes et l'Association nationale des métreaux-vérificateurs. En 1990, le Syndicat national professionnel des métreaux-vérificateurs spécialistes a rejoint l'UNTEC.

► DÉFINITION DU MÉTIER D'ÉCONOMISTE DE LA CONSTRUCTION

Les entreprises d'économistes de la construction font partie de l'ingénierie du bâtiment aux côtés des entreprises d'architecture et de l'ingénierie technique. L'économie de la construction est née de l'activité de métreaux-vérificateurs.

Les opérations de construction, réhabilitation ou rénovation d'un bâtiment deviennent de plus en plus complexes du fait de l'évolution permanente des techniques et des réglementations. La maîtrise financière des études, de la réalisation et de l'exploitation de l'ouvrage est indispensable à l'acte de bâtir. Ainsi, la profession d'économiste de la construction se trouve considérablement confortée et voit ses missions se diversifier.

Le cœur du métier consiste à réaliser les quantitatifs (m², quantité, prix) et les descriptifs des travaux à réaliser, en exerçant une fonction de conseil et d'expert auprès des divers partenaires dans le choix des solutions retenues.

Leurs compétences centrales tiennent aussi bien à la maîtrise des techniques constructives, des produits et systèmes de construction, du déroulement des projets de construction et de rénovation, qu'à la connaissance des réglementations en vigueur et à la capacité à estimer, prévoir, maîtriser et contrôler les coûts des ouvrages du bâtiment.

Ils apportent une contribution primordiale à la faisabilité des projets et jouent un rôle

clé en facilitant un dialogue productif entre des parties qui n'utilisent pas toutes le même langage.

Il existe des postes d'économistes de la construction (deviser, technicien études prix, ingénieur études de prix ou encore métreaux) chez les maîtres d'ouvrage publics ou privés, dans les entreprises du BTP, au sein des bureaux d'études techniques, ou encore au sein des entreprises d'architecture.

► MISE EN ŒUVRE DE L'ÉTUDE

Plusieurs sources de données statistiques ont été mobilisées pour quantifier de façon rétrospective et caractériser les entreprises, les emplois et les pratiques de formation.

En sus de l'analyse documentaire, documentation produite notamment par l'UNTEC, des entretiens avec des personnes ressources et des responsables d'entreprises de la construction ont été menés pour affiner la compréhension des activités et des métiers et qualifier les facteurs d'évolution à l'œuvre.

Une enquête en ligne a été réalisée (mai-juin 2017) auprès des adhérents à Actalians relevant de la branche des entreprises d'économistes de la construction, enquête à laquelle 59 employeurs ont répondu. Les réponses ont permis d'apprécier l'évolution des activités, des métiers et les besoins en formation. En outre, l'enquête permet de mieux caractériser les emplois selon une nomenclature des métiers plus précise que la catégorisation socioprofessionnelle des statistiques.

L'enquête en ligne a été complétée par des entretiens téléphoniques auprès des répondants ayant signalé des difficultés de recrutement et/ou une insatisfaction par rapport à l'offre de formation.

► SOURCES STATISTIQUES UTILISÉES

Le métier d'économiste de la construction peut s'exercer à titre libéral sans salarié, et dans des entreprises (en nom propre ou en société) avec salarié(s).

Quel que soit son statut, l'entreprise d'économie de la construction, avec ou sans salarié, est enregistrée sous le code d'activité (APE) 7490A qui est spécifique à l'activité d'économiste de la construction.

Néanmoins, des entreprises exerçant l'activité d'économiste de la construction peuvent ne pas être répertoriées sous ce code :

- celles pour lesquelles l'activité d'économie de la construction n'est pas l'activité principale, notamment dans des entreprises d'architecture (code 7112B) ;
- celles pour lesquelles l'attribution du code APE n'a pas été modifiée alors que l'activité d'économie de la construction est devenue principale, supplantant l'activité principale première (ingénierie, urbanisme, géomètre).

Des sources de données prennent comme identifiant des entreprises, non pas le code APE mais la convention collective (CCN 1726). En dépit du fait que le code

d'activité APE détermine l'appartenance à la convention collective, certaines entreprises relevant du code APE ne déclarent pas nécessairement leur appartenance à la convention collective.

Aussi, les données statistiques issues de bases de données identifiant les entreprises avec le code APE (fichier SIRENE dénombrant les entreprises) sont différentes de celles issues des bases identifiant les entreprises avec la CCN (fichier DADS sur les données sociales).

Puis les données issues des fichiers d'adhésion à la prévoyance ProBTP ou encore à Actalians, correspondent à un champ encore plus restreint, car les entreprises, bien que relevant de la convention collective, peuvent ne pas respecter l'obligation conventionnelle d'adhérer à la prévoyance ou à l'OPCA.

Ainsi, selon la nature de l'information recherchée, les sources seront différentes.

Sources	Identifiant	Données exploitables
SIRENE	APE enregistré	Nombre d'entreprises classées par classe de taille d'effectifs salariés
DADS	CCN déclaratif	Caractéristiques des salariés et des contrats de travail
ProBTP	CCN adhésion	Effectif des salariés adhérents par genre, âge et salaires
Actalians	CCN adhésion	Effectif des salariés des adhérents (en équivalent temps plein) Caractéristiques des formations et des salariés bénéficiaires des formations

S'ajoute à cette difficulté d'identification des entreprises d'économistes de la construction, le fait que les données disponibles ne coïncident pas au niveau des années. En

effet, le fichier SIRENE n'est pas consolidé au-delà de 2015. La DADS la plus récente est de 2014. ProBTP et Actalians ont fourni des données pour 2016.

Sources des données	Nombre d'entreprises avec salarié(s)	Effectif salarié
SIRENE (code APE) 2015	1 145 entreprises enregistrées	4 073 (estimé)
DADS (2014)	Non disponible	3 312 salariés ayant travaillé au moins 1 jour dans l'année
ProBTP (2015)	1 089 entreprises cotisantes	2 898 cotisants
Actalians (2016)	660 entreprises adhérentes	2 103 déclarées en ETP

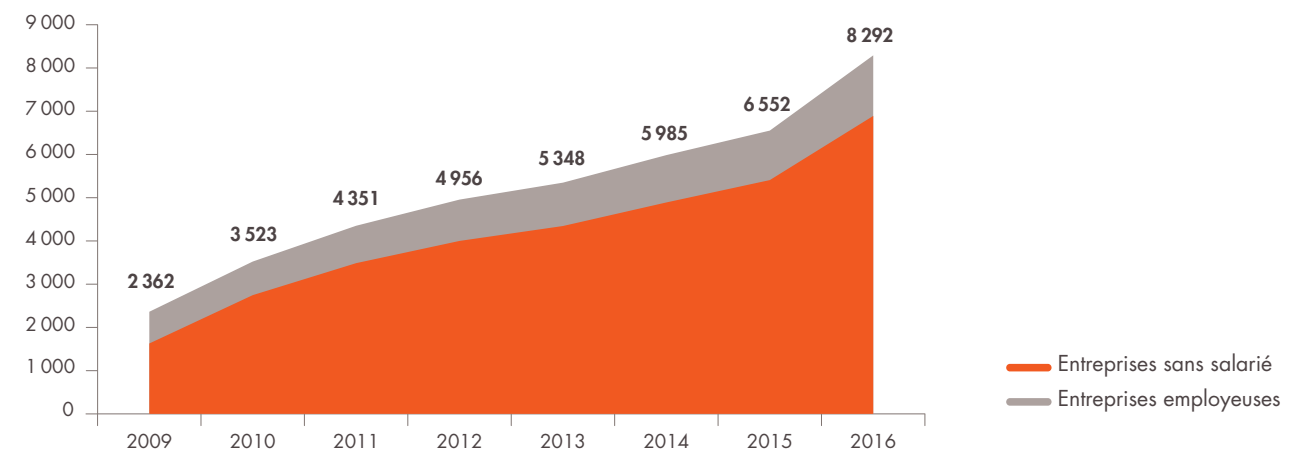
ENTREPRISES DE LA BRANCHE

DÉMOGRAPHIE DES ENTREPRISES

ÉVOLUTION NOTABLE DU NOMBRE DES ENTREPRISES

Le métier d'économiste de la construction peut s'exercer à titre libéral sans salarié, et dans des entreprises (en nom propre ou en société) avec salariés.

Évolution du nombre d'entreprises d'économistes de la construction



Entreprises	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Sans salarié	1 628	2 746	3 486	4 000	4 345	4 890	5 407	6 891
Employeuses	734	777	865	956	1 003	1 095	1 145	1 401

Source: INSEE Sirene (code APE 7490A)
Stat. démographie des entreprises 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015
et extraction du fichier SIRENE pour 2016 (données non consolidées par l'INSEE)



6 891 entreprises sans salarié en 2016, contre 1 628 en 2009

Quel que soit le statut, l'entreprise d'économie de la construction, avec ou sans salarié, est enregistrée sous le code d'activité (APE) 7490A qui est spécifique à l'activité d'économiste de la construction.

Pour mémoire, en 2008, a été effectué un changement de nomenclature des activités des entreprises qui a conduit les entreprises d'économistes de la construction à passer du code NAF 74.2B (nomenclature française) au code NACE 7490A (nomenclature



européenne). Cela rend difficile l'exploitation en série historique des données de l'INSEE avant 2009.

De plus, des entreprises exerçant l'activité d'économiste de la construction peuvent ne pas être répertoriées sous le code 7490A, notamment celles dont l'activité d'économiste de la construction n'est pas l'activité principale (ou n'était pas l'activité principale au moment de l'attribution du code NAF), en particulier des entreprises d'architecture ou d'ingénierie BTP (code 7111Z et 7112B).

Le nombre d'entreprises d'économistes de la construction a considérablement augmenté depuis 2009, au rythme tendanciel de + 14 % par an (sans compter 2016 car les données ne sont pas consolidées par l'INSEE sur les mêmes bases statistiques).

Le nombre d'entreprises sans salarié progresse fortement (+ 16 % par an), passant de 1628 en 2009 à près de 6900 en 2016.

Les entreprises avec salariés enregistrent une hausse moins importante (+ 8 % par an) mais conséquente, doublant leur nombre entre 2009 et 2016 en passant d'un peu plus de 734 à 1401.

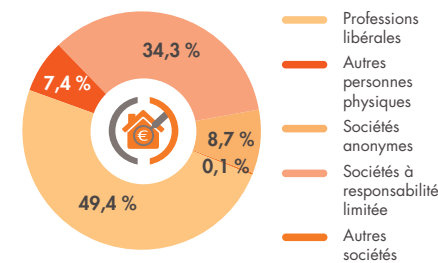
Les établissements avec salariés sont à peine plus nombreux que les entreprises avec salariés. Selon le fichier SIRENE, il y avait 1493 établissements en 2016 pour 1401 entreprises. Cela signifie que l'essentiel des entreprises est mono-établissement, avec une moyenne de 1,07 établissement par entreprise.

➤ MAJORITÉ DE SARL

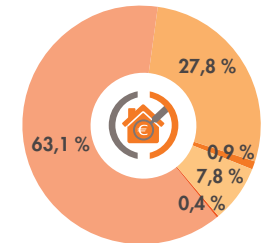
91 % des entreprises avec salariés sont sous statut SARL (63 %) ou SAS (28 %).

La répartition est fortement différente selon que l'entreprise est déclarée avec ou sans salariés.

📊 Répartition des entreprises selon le statut juridique



Entreprises employeuses



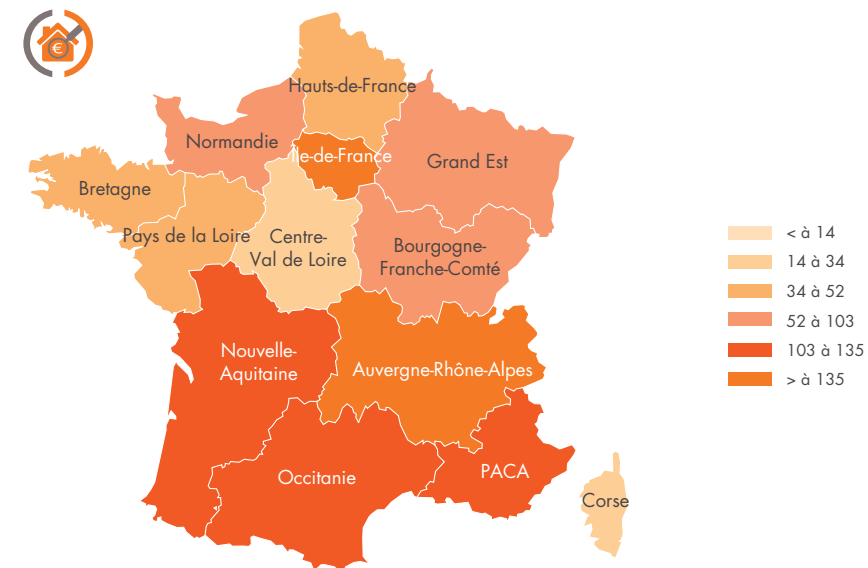
Entreprises sans salarié

Source : INSEE démographie des entreprises, 2015 (code APE 7490A)

➤ RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE HÉTÉROGÈNE DES ENTREPRISES

Six régions connaissent une relative concentration des entreprises et des effectifs

📍 Répartition des entreprises par région



L'enquête auprès des entreprises adhérentes à Actalians (juin 2017) permet de préciser la couverture régionale des entreprises. En moyenne, elles déclarent couvrir 2,1 régions.

Le modèle dominant est celui d'une entreprise qui travaille au niveau de sa région et déborde éventuellement sur une ou deux régions voisines.

salariés. Deux régions, l'Île-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes, comptent 41 % des entreprises et 46 % de l'effectif salarié



318 entreprises en Île-de-France

247 entreprises en Auvergne-Rhône-Alpes



④ Couverture régionale des entreprises

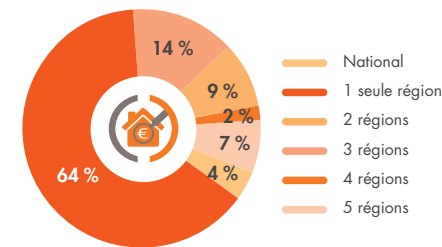
Régions	Nombre d'entreprises ayant leur siège dans la région	Nombre d'entreprises actives dans la région	Nombre moyen de régions couvertes par les entreprises régionales
Auvergne-Rhône-Alpes	16	23	2,8
Bourgogne-Franche-Comté	1	3	2,0
Bretagne	1	6	1,0
Centre-Val de Loire	5	9	4,0
Corse	1	4	1,0
Grand Est	3	8	1,3
Hauts de France	3	6	1,7
Ile-de-France	6	20	1,2
Normandie	4	8	2,3
Nouvelle-Aquitaine	6	8	1,0
Occitanie	4	6	1,0
Pays de la Loire	2	6	3,0
Provence-Alpes-Côte d'Azur	3	8	2,0
Total	55	115	2,1

Source: enquête POLLEN Conseil, juin 2017, auprès des entreprises adhérentes à Actaliens

Les entreprises d'économistes de la construction sont réparties sur l'ensemble du territoire, puisqu'elles travaillent principalement dans leur région. 64 % des entreprises ne travaillent que dans leur région.

Il y a néanmoins quelques concentrations dans certaines régions dans la mesure où il est possible d'étendre l'activité dans une région voisine, proche (par le TGV) ou la région d'Ile-de-France. Certaines, peu nombreuses, ont un large rayonnement, 4 % des entreprises ont une couverture nationale.

④ Nombre de régions d'exercice de l'activité



Source: enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actaliens



➤ ÉVOLUTION DIFFÉRENTE DES ENTREPRISES SELON L'EFFECTIF SALARIÉ

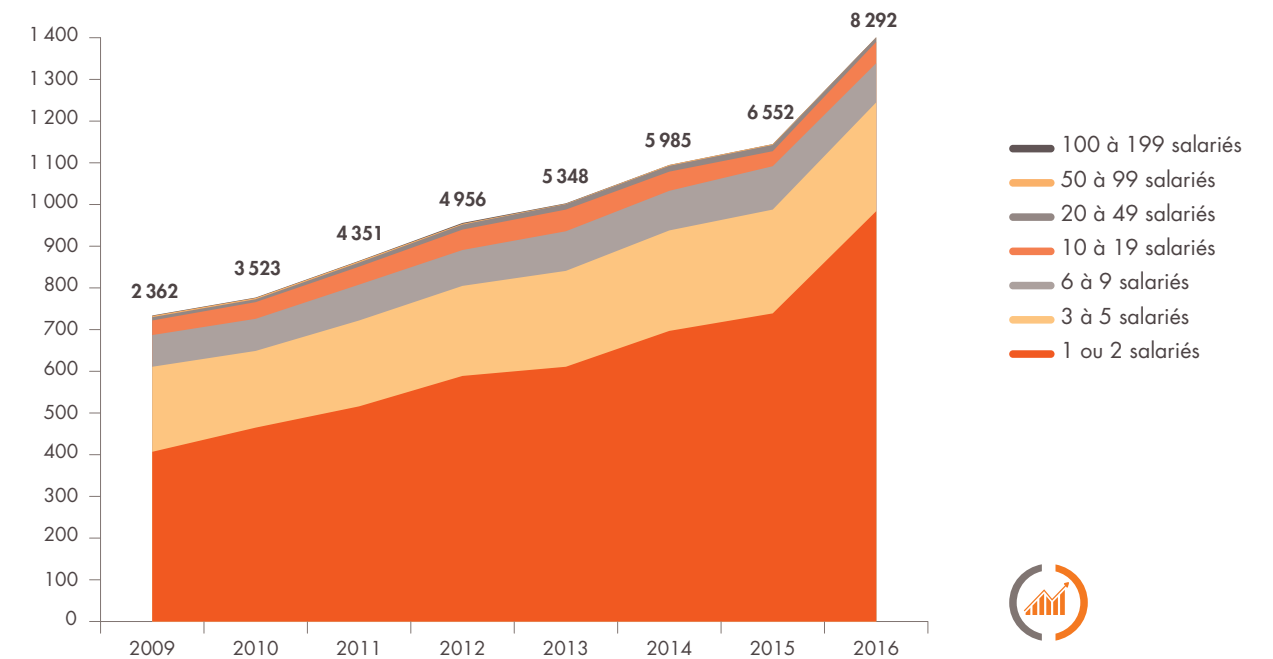
Les entreprises ayant un ou deux salariés ont considérablement augmenté, avec en parallèle une disparition des plus grandes entreprises.

Cette forte augmentation des très petites entreprises correspond à un phénomène de

déconcentration et à une diminution de leur effectif moyen.

La très forte augmentation du nombre d'entreprises en 2016 est largement amplifiée par le fait que les données du fichier SIRENE 2016 ne sont pas encore statistiquement consolidées comme celles des fichiers 2009 à 2015.

④ Évolution du nombre des entreprises selon la taille d'effectif salarié



	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
100 à 199 salariés	1	1	1	2	1			
50 à 99 salariés	3	3	3	2	1	2	2	
20 à 49 salariés	8	7	10	12	13	14	15	11
10 à 19 salariés	35	40	43	49	52	46	36	51
6 à 9 salariés	76	77	86	86	95	95	104	94
3 à 5 salariés	204	184	206	216	230	241	249	261
1 ou 2 salariés	407	465	516	589	611	697	739	984
0 salarié	1 628	2 746	3 486	4 000	4 345	4 890	5 407	6 891

Source: INSEE Sirene (code APE 7490A) Stat. démographie des entreprises 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015 et extraction du fichier SIRENE pour 2016 (données non consolidées par l'INSEE)



984 entreprises de 1 à 2 salariés

261 entreprises de 3 à 5 salariés

DÉMOGRAPHIE DES SALARIÉS

ÉVOLUTION CONTINUE DE L'EFFECTIF SALARIÉ

Sur la base de la répartition des entreprises selon la classe d'effectif salarié, une estimation de l'effectif est possible.

Estimation de l'effectif salarié en 2016

Tailles des entreprises	Entreprises	Effectif médian	Effectif salarié	%
20 à 49 salariés	11	34,5	380	9 %
10 à 19 salariés	51	14,5	740	17 %
6 à 9 salariés	94	7,5	705	16 %
3 à 5 salariés	261	4	1 044	24 %
1 ou 2 salariés	984	1,5	1 476	34 %
Total	1 401	3,1	4 344	100 %

Source : Extraction du fichier SIRENE 2016 - traitement POLLEN Conseil

L'effectif médian de chaque classe d'effectif est la base adoptée pour estimer l'effectif salarié total de chaque classe d'effectif.

L'estimation comporte une marge d'erreur non négligeable avec deux biais qui majorent le résultat. Le premier est de prendre comme base le nombre des entreprises à partir du fichier SIRENE non consolidé de 2016. Le deuxième est d'adopter l'effectif médian de la classe d'effectif et non pas l'effectif moyen qui est inconnu mais sans doute inférieur.

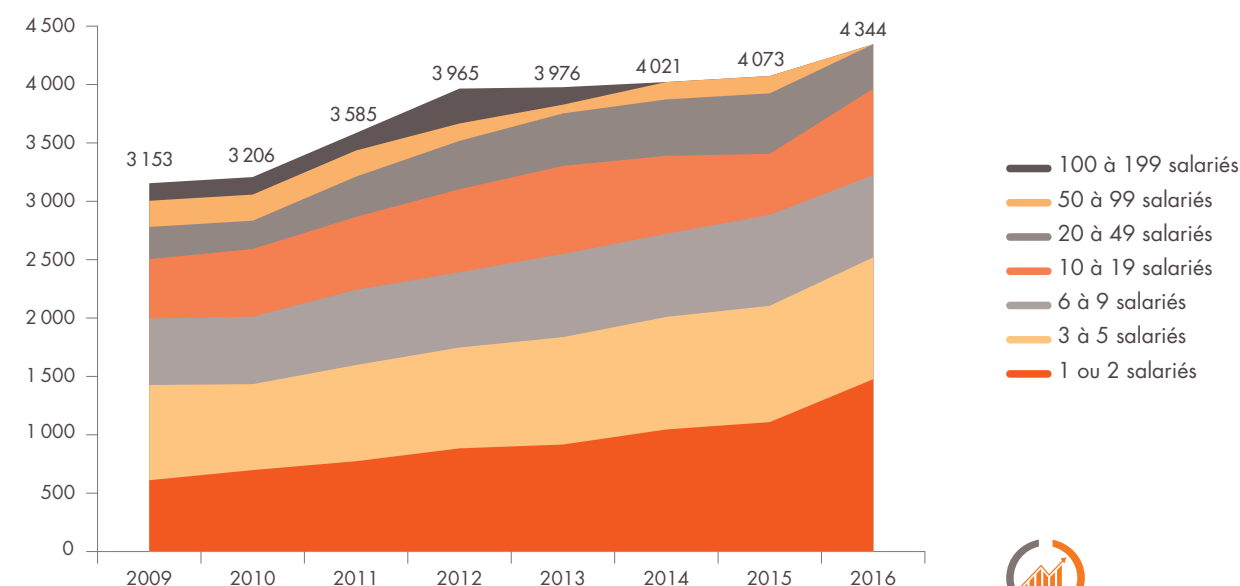
Cette estimation indique néanmoins de façon statistiquement fiable que près de 60 % des salariés sont dans des entreprises de un à cinq salariés, et près de 75 % dans des entreprises de moins de 10 salariés.

L'estimation donne un effectif global de 4 344 salariés, ce qui correspond à une moyenne de 3,1 salariés par entreprise.

L'exercice d'estimation appliqué pour les années de 2009 à 2016, permet d'indiquer comment évolue l'effectif salarié pour chaque classe d'effectif. De façon globale, la diminution d'entreprises de grande taille atténue la croissance constatée au niveau des entreprises. Mais la croissance de l'effectif salarié demeure conséquente.

L'évolution de l'effectif salarié est tendanciellement de + 5 % par an depuis 2009. Le nombre de salariés serait ainsi passé de 3 153 en 2009 à 4 343 en 2016 (avec une marge d'erreur due au mode de calcul et une majoration en 2016 liée à la non-consolidation des données statistiques).

Évolution de l'effectif salarié estimé selon la taille des entreprises



Source : INSEE Sirène (code APE 7490A) - Traitement POLLEN Conseil
 Stat. démographie des entreprises 2009, 2010, 2011, 2012, 2013, 2014, 2015
 et extraction du fichier SIRENE pour 2016 (données non consolidées par l'INSEE)

L'effectif moyen est passé de 4,6 salariés par entreprise en 2009 à 3,1 en 2016, ce qui correspond au phénomène de

déconcentration qui a accompagné la croissance générale des effectifs.

Évolution de l'effectif

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
100 à 199 salariés	150	150	150	299	150	0	0	0
50 à 99 salariés	224	224	224	149	75	149	149	0
20 à 49 salariés	276	242	345	414	449	483	518	380
10 à 19 salariés	508	580	624	711	754	667	522	740
6 à 9 salariés	570	578	645	645	713	713	780	705
3 à 5 salariés	816	736	824	864	920	964	996	1 044
1 ou 2 salariés	611	698	774	884	917	1 046	1 109	1 476
Effectif moyen	4,6	4,1	4,0	4,0	3,5	3,2	3,0	3,1

Source : INSEE Sirène (code APE 7490A) - Traitement POLLEN Conseil

ÉVOLUTION COMPARÉE DE L'EFFECTIF SALARIÉ

La croissance des entreprises et des effectifs salariés ne peut s'expliquer par une augmen-

tation générale de l'activité car l'évolution des investissements de la construction est en décroissance depuis 2008.

3,1 salarié par entreprise en 2016

Évolution de l'effectif salarié 5 % par an



④ Évolution des investissements de la construction (France), en milliards d'euros

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Tendance annuelle
Investissements construction	227	211,8	210,1	220,5	219,9	220,1	214,6	207,8	-0,5%

Source : INSEE, comptes nationaux, base 2010

Au sein des entreprises libérales, l'évolution des effectifs constatée avec la DADS (Baromètre de l'OMPL) indique une progression dans le secteur cadre de vie-technique

qui réunit entre autres les entreprises libérales de la construction (entreprises d'architecture, cabinets de géomètres, entreprises d'économistes de la construction).

Croissance très positive

④ Évolution de l'emploi salarié des entreprises d'économistes de la construction et du secteur de cadre de vie-technique.

	2008	2009	2010	2011	2012	2013	Tendance annuelle
Entreprises d'économistes de la construction	2 400	2 496	2 640	2 760	3 000	3 372	+ 6,1 %
Secteur cadre de vie-technique.	57 192	55 212	55 632	56 172	61 597	65 100	+ 2,9 %
OMPL	396 360	398 724	403 152	405 012	431 233	488 040	+ 3,8 %

Source : DADS Baromètre OMPL

Les données DADS confirment la forte augmentation des effectifs salariés depuis 2008.

Évolution singulière de la branche

En dépit d'une diminution de l'activité de construction depuis 2008, l'augmentation des effectifs salariés des entreprises d'économistes de la construction est importante. Elle correspond à une consolidation et sans doute aussi à une diversification de l'activité.

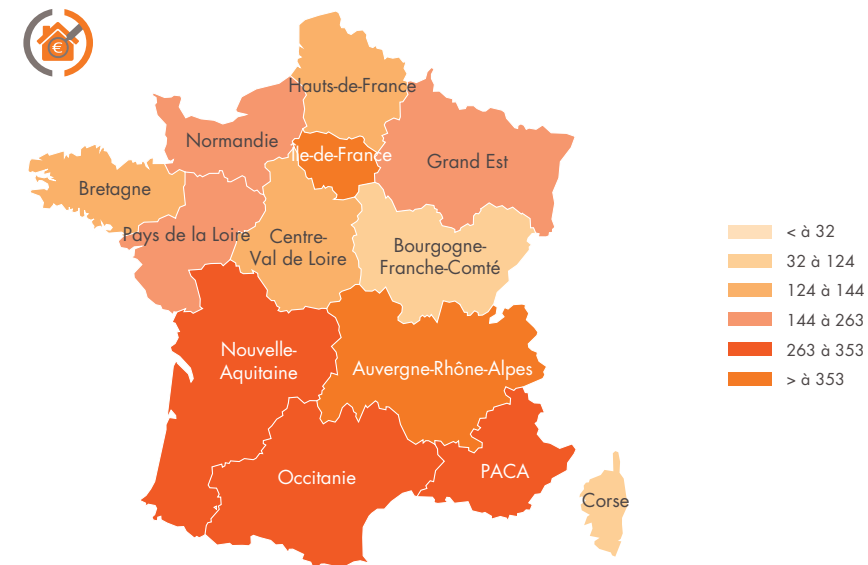
Elle s'est traduite par une croissance soutenue des très petites entreprises, y compris d'indépendants sans salariés qui pourraient être issus d'entreprises d'ingénierie ou d'architecture ayant diminué leurs effectifs. Une part non négligeable de la hausse des

entreprises d'économistes de la construction correspondrait à une externalisation accrue de l'activité d'économiste qui était internalisée dans les entreprises d'architecture ou d'ingénierie. Le phénomène a pu être le départ d'économistes de la construction salariés qui se sont installés en indépendant, gardant sans doute des liens commerciaux avec l'entreprise d'origine. Cela peut expliquer notamment une grande part des nouveaux entrants dans la branche (sans salarié ou avec un à deux salariés) dont le nombre a littéralement explosé, passant de 2 500 en 2009 à 7 800 en 2016.

RÉPARTITION GÉOGRAPHIQUE DES SALARIÉS INÉGALE

Une concentration des effectifs salariés similaire à celle des entreprises est constatée dans six régions. Deux régions, l'Île-de-France et l'Auvergne-Rhône-Alpes, comptent à elles seules, 46 % de l'effectif salarié total.

④ Répartition des effectifs salariés par région



28 % de l'effectif salarié en Île-de-France
18 % de l'effectif salarié en Auvergne-Rhône-Alpes

Source : SIRENE 2016



207,8 milliards d'euros d'investissement dans la construction en 2016

« L'augmentation du nombre d'entreprises d'économistes de la construction correspondrait à une externalisation accrue de l'activité d'économiste qui était internalisée dans les entreprises d'architecture ou d'ingénierie. »



STRUCTURATION DE L'EMPLOI

CARACTÉRISTIQUES DE L'EMPLOI SALARIÉ

► MAJORITÉ DE CDI

🕒 Répartition des salariés selon le type de contrat

Types de contrats	Hommes	Femmes	Ensemble
CDI	88,6 %	89,0 %	88,8 %
CDD	8,2 %	7,6 %	8,0 %
Apprentis	2,5 %	2,5 %	2,5 %
Autres	0,6 %	0,8 %	0,7 %
Total	100,0 %	100,0 %	100,0 %

Source: DADS 2014

La proportion des contrats à durée indéterminée (CDI) est similaire à celle du secteur cadre de vie-technique et de l'ensemble des entreprises libérales. Les fluctuations d'une année à l'autre constatées dans les statistiques issues de la DADS, tout comme les écarts entre les hommes et les femmes, relèvent de la marge d'erreur statistique (échantillon faible). Les proportions constatées depuis 2008 sont relativement stables. La part des contrats à durée déterminée (CDD) est modérément faible. Ils concernent

un peu plus les plus jeunes salariés (17 % en 2013 pour les moins de 35 ans, contre 3 % pour les 35-50 ans). La même différence est constatée dans les autres secteurs des entreprises libérales. Cela reflète une pratique prudente des recrutements qui privilégie une embauche de jeunes en CDD afin d'absorber les fluctuations d'activité.

Il n'y a pas de différence selon le genre.

Taux d'emploi à temps partiel quasiment constant

🕒 Répartition des salariés par genre selon la durée du temps de travail

Durées du temps de travail	Hommes	Femmes	Ensemble
Temps complet	94 %	74 %	85 %
Faible temps partiel	0 %	3 %	1,5 %
Temps partiel	6 %	23 %	13,5 %
Total	100 %	100 %	100 %

Source: DADS 2014

Les emplois à temps partiel représentent 15 % de l'effectif. Le taux est similaire selon le type de contrat. En revanche, il est plus important pour les femmes (26 %) que pour les hommes (6 %). Cette différence selon le genre est une constante sociétale qui n'est

pas spécifique à la branche. La proportion de salariés à temps partiel est similaire à celle du secteur cadre de vie-technique mais moitié moindre que celle de l'ensemble des entreprises libérales.

🕒 Évolution de l'emploi à temps partiel

Année	Entreprises d'économistes de la construction	Secteur cadre de vie-technique	OMPL
2008	16 %	17 %	34 %
2009	14 %	17 %	34 %
2010	14 %	17 %	34 %
2011	11 %	16 %	33 %
2012	14 %	16 %	33 %
2013	15 %	16 %	33 %

Source: DADS - baromètre OMPL

TAUX DE FÉMINISATION STABLE

Le taux de féminisation de 40 % est relativement stable. Il est plus important pour

les emplois non-cadres (près de 50 %) que pour les emplois cadres (20 %).

🕒 Évolution de la féminisation des emplois cadres et non-cadres

	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Évolution 2015-2014
Cadres	18 %	19 %	19 %	19 %	19 %	20 %	5,0 %
Non-cadres	49 %	49 %	50 %	50 %	50 %	49 %	- 3,3 %
Ensemble	40 %	41 %	41 %	40 %	40 %	39 %	- 2,8 %

Source: ProBPT

Les emplois d'assistants économistes, métreurs ou économistes débutants qui ne sont pas catalogués dans la catégorie cadres, sont certainement plus féminisés.

L'entrée assez récente des femmes dans le métier d'économiste comme dans les métiers de la construction en général explique la progression modérée de la féminisation des emplois de cadres. En revanche les emplois administratifs sont et restent très féminisés.



20 % de cadres

49 % de non-cadres



④ Évolution du taux de féminisation

Année	Entreprises d'économistes de la construction	Secteur cadre de vie-technique	OMPL
2008	42 %	49 %	83 %
2009	45 %	50 %	84 %
2010	45 %	50 %	83 %
2011	41 %	49 %	83 %
2012	40 %	49 %	83 %
2013	43 %	49 %	83 %

Source : DADS – Baromètre OMPL

La comparaison avec les autres branches des entreprises libérales, montre clairement que la branche des entreprises d'économistes de la construction est moins féminisée.

➤ SALARIÉS PLUTÔT JEUNES

L'âge moyen des salariés de la branche est de 39,3 ans. Les salariés sont en moyenne plus jeunes que dans les autres branches

④ Répartition des salariés par tranche d'âge

Tranches d'âge	Entreprises d'économistes de la construction	Secteur cadre de vie-technique	OMPL
< 30 ans	28 %	26 %	24 %
30-39 ans	26 %	31 %	24 %
40-49 ans	24 %	23 %	25 %
50-59 ans	14 %	16 %	22 %
60 ans et +	7 %	4 %	5 %

Source : DADS – Baromètre OMPL

Un autre point remarquable est la longévité des carrières des économistes de la construction avec une proportion de salariés de 60 ans et plus supérieure aux autres branches.

du secteur cadre de vie-technique ou que dans les entreprises libérales en général. Notamment, la tranche des moins de 30 ans est plus importante que dans le secteur cadre de vie-technique. Cela s'explique par la croissance constante et régulière de la branche, croissance qui s'est poursuivie jusqu'à aujourd'hui en dépit de la crise économique.

Taux de féminisation plus faible pour les salariés les plus jeunes

Les statistiques de prévoyance ProBTP précisent les âges des salariés cadres et non-cadres selon le genre.

④ Taux de féminisation par classe d'âge en 2015

	< 25 ans	25-29 ans	30-34 ans	35-39 ans	40-44 ans	45-49 ans	50-54 ans	55-59 ans	> 59 ans	Ensemble
Taux de féminisation	33 %	34 %	36 %	39 %	41 %	47 %	45 %	44 %	38 %	39 %

Source : ProBTP

Les recrutements d'économistes, qui sont peu féminisés, concernent des jeunes plutôt en début de carrière, voire au sortir de la formation initiale. En revanche, les recrutements pour les emplois administratifs ou d'assistants économistes, très féminisés, concerneraient des personnes moins jeunes ayant éventuellement commencé leur carrière professionnelle en dehors de la branche.

Aussi, les jeunes économistes à grande majorité masculine, débutent non-cadres mais deviennent cadres avec l'expérience, alors que les assistants administratifs ou assistantes économistes accèdent à ce statut plus rarement.

Ce phénomène explique l'importance de l'effectif des hommes non-cadres de moins de 35 ans puis l'inversion de la proportion après 34 ans.

L'inversion en fin de carrière s'explique par un départ à la retraite plus rapide des employés administratifs alors que les économistes non-cadres (mètres-vérificateurs) partiraient à la retraite plus tardivement.

④ Âge moyen des salariés par catégories socioprofessionnelles en 2014

Catégories socioprofessionnelles	Âge moyen
Dirigeants	53,9
Cadres	42,3
Intermédiaires	36,6
Employés	39,2
Ouvriers	36,3
Ensemble	39,3

Source : DADS 2014

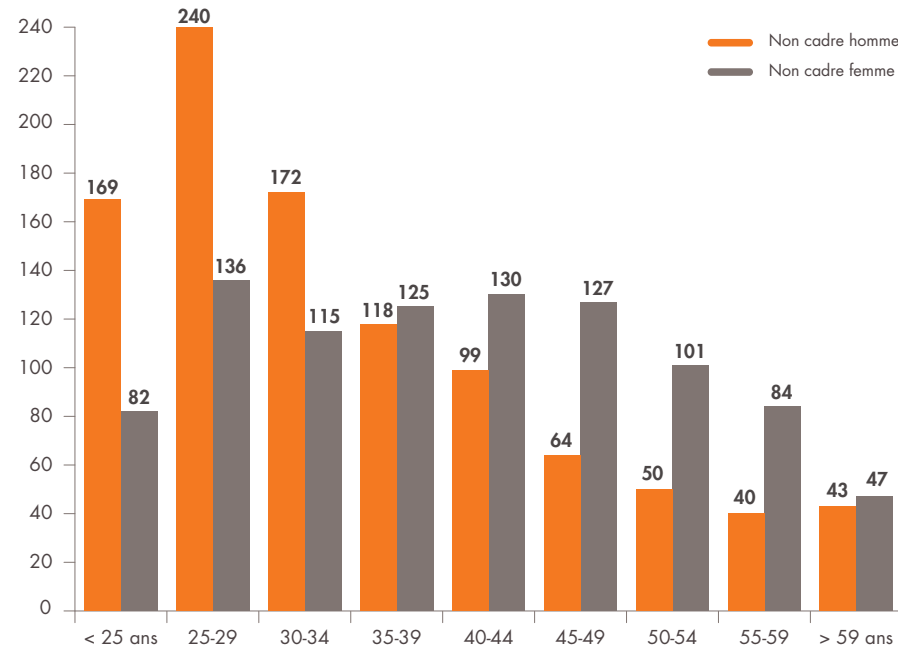
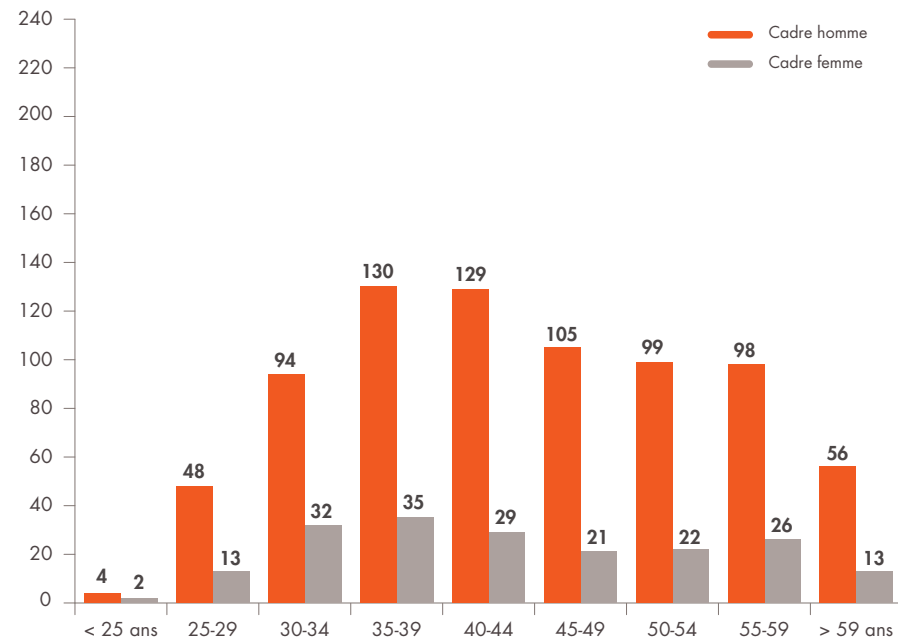
La carrière des économistes, qui s'effectue en commençant comme assistant puis économiste confirmé, expert/chef de projet, cadre voire pour certains, dirigeant, se traduit par une moyenne d'âge qui passe de 36 ans pour les professions intermédiaires, à 42 ans pour les cadres et 54 ans pour les dirigeants.



47 % de femmes entre 45 et 49 ans



Effectifs par genre et tranche d'âge en 2015



Source : ProBPT

Statut cadre

35 femmes
entre 35 et 39 ans



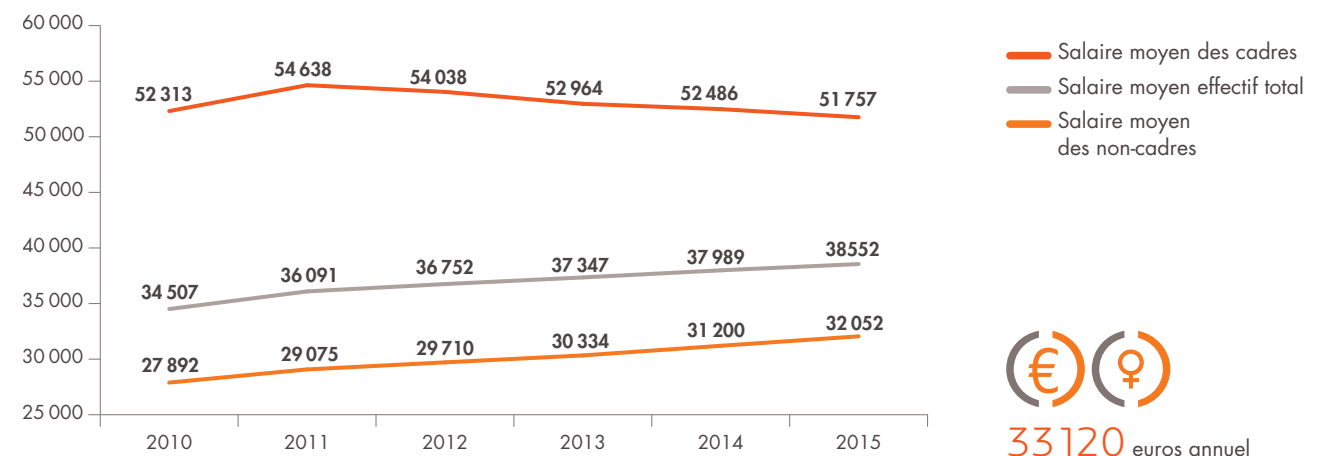
130 hommes
entre 35 et 39 ans

RÉMUNÉRATIONS – DISPARITÉ PAR LE GENRE

Sur la base des données de ProBTP, le salaire brut moyen annuel est de 38 552 € en 2015 pour l'ensemble des salariés de la branche. L'augmentation est constante depuis 2010, avec une croissance annuelle moyenne de 2,1 %. Mais c'est surtout la rémunération des femmes qui progresse très

sensiblement (+ 3,1 % contre + 1,4 % pour les hommes). Le fait remarquable est la baisse de la rémunération des cadres (les économistes chefs de projet et dirigeants) revenant en 2015 à un niveau inférieur en 2010.

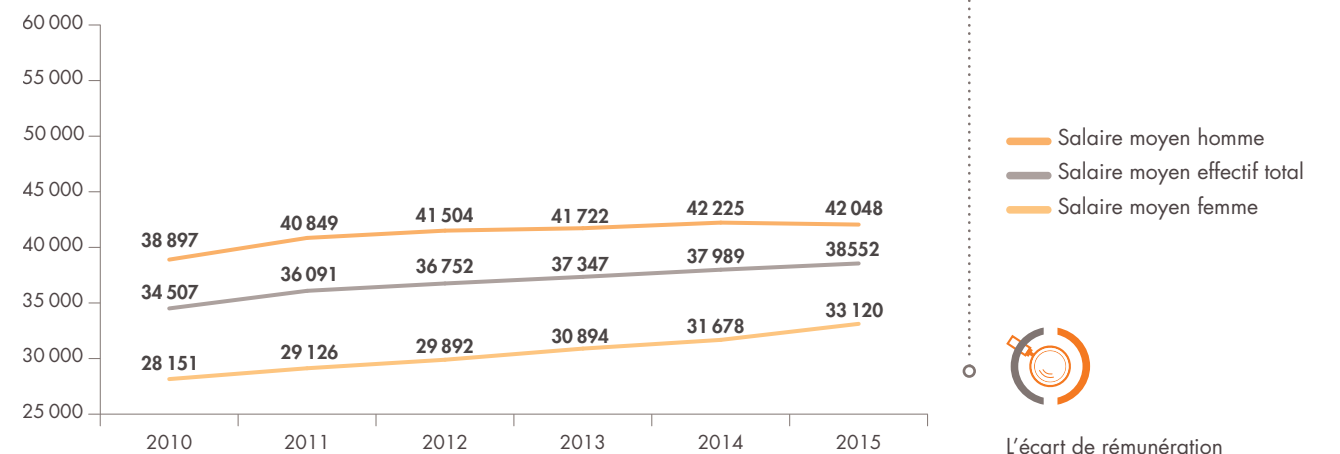
Évolution des rémunérations



Source : PROBTP

33 120 euros annuel

Évolution des salaires moyens par genre



Source : PROBTP

L'écart de rémunération entre hommes et femmes baisse de 7 % entre 2010 et 2015.

La rémunération des hommes a diminué en 2015 alors que celle des femmes a augmenté sensiblement. Aussi, l'écart entre le salaire moyen des femmes et celui des hommes baisse tendanciellement (-4,9 %

par an), avec une forte diminution en 2015. Le différentiel de rémunération entre hommes et femmes passe ainsi de 28 % en 2010 à 21 % en 2015.

FLUX D'EMPLOI

► MOBILITÉ DES SALARIÉS DIFFÉRENTE SELON LE CONTRAT

① Renouvellement du personnel salarié par type de contrat en 2014

Nombre de salariés	CDI	CDD	Apprentis	Autres	Total	Hommes	Femmes
Début 2014	2 628	168	60	24	2 880	1 668	1 212
Fin 2014	2 556	120	48	24	2 748	1 584	1 164
Turn-over	12,6 %	57,1 %	60 %	-	16,0 %	14,8 %	17,8 %

Source: DADS 2014

Le taux de renouvellement (turnover) du personnel est de 16 % selon la DADS de 2014.

$$\text{Taux de renouvellement} = \frac{\text{moyenne des entrées et des sorties sur une période}}{\text{moyenne de l'effectif au début de la période}}$$

Le taux de renouvellement de l'ensemble des salariés est similaire à celui des autres branches des entreprises libérales (source baromètre OMPL). Celui des apprentis est de 60 %, ce qui correspond à une durée moyenne de contrat d'apprentissage de deux ans environ.

Le turnover des CDD est modérément faible, ce qui indique une pratique de CDD longue durée (avec ou sans renouvellement), proche sans doute du maximum des 18 mois. Cela correspond à une stratégie qui peut être qualifiée de prudente dans les embauches, où le CDD permet d'absorber les augmentations d'activité graduellement et, si l'augmentation d'activité se confirme (ou le départ du salarié remplacé devient définitif) le salarié en CDD passe alors en CDI.

Les chiffres sur l'ancienneté et l'âge ainsi que les propos des employeurs enquêtés montrent que l'emploi dans une entreprise est particulièrement pérenne, ce qui n'empêche pas une certaine mobilité (le taux de renouvellement des CDI est en effet non négligeable).

La mobilité d'un économiste de la construction expérimenté se fera néanmoins au sein de la profession, car l'expertise acquise ne peut s'exprimer qu'au sein des entreprises d'économistes de la construction, de grandes entreprises de construction ou de bureaux d'études développant une activité d'économiste de la construction. D'autant que la tendance serait plutôt à l'externalisation dans ces dernières.

► EMBAUCHES PRINCIPALEMENT D'EMPLOYÉS ET DE TECHNICIENS

① Embauche en 2014 par catégorie socioprofessionnelle

Catégories socioprofessionnelles	Hommes	Femmes	Total
Dirigeants salariés	12	-	12
Cadres administratifs et commerciaux d'entreprises	48	-	48
Professions intermédiaires	12	-	12
Techniciens (sauf techniciens tertiaires)	60	12	72
Employés	24	192	216
Ouvriers	72	12	84
Total	228	216	444

Source: DADS 2014

Les embauches sont principalement de deux types, d'une part le renouvellement des assistants administratifs (secrétaires) et d'autre part l'embauche d'économistes confirmés ou débutants, voire nouvellement diplômés (qui sont embauchés dans la CSP techniciens mais aussi ouvrier et employé pour les assistants économistes voire pour les métteurs).

L'embauche des économistes experts, chefs de projet ou dirigeants, est complètement genrée. Elle reflète le fait que les métiers de la construction, dont ceux d'économistes de la construction, ont été jusqu'à récemment

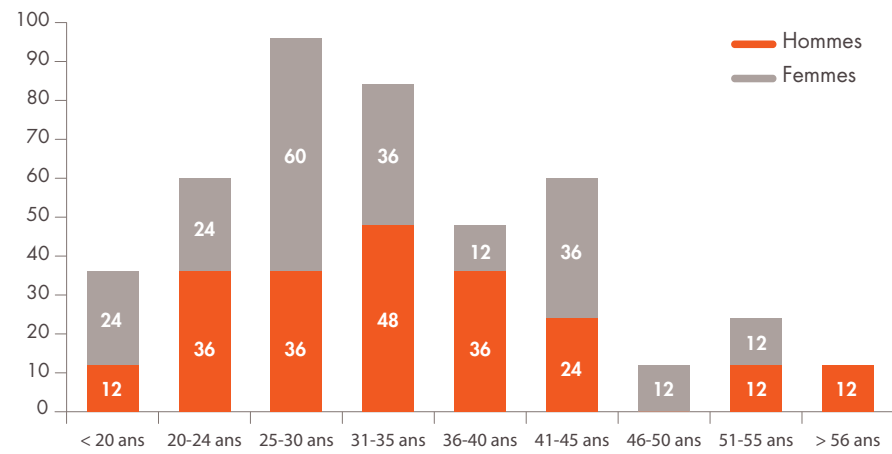
essentiellement masculins. L'ouverture du métier aux femmes se fait graduellement, par l'entrée de jeunes débutantes ou juniors, comme métteurs ou comme assistants économistes.

L'âge moyen de 33,1 ans des entrants est modérément jeune, traduisant une embauche de jeunes peu expérimentés mais aussi de personnes ayant plus d'expérience.





④ Embauches par tranche d'âge



Source: DADS 2014

En 2014, les embauches sont constituées à hauteur de 73 %, de CDI.

④ Répartition des embauches par type de contrat

Types de contrats	Nombre d'embauches	%
CDI	324	73 %
CDD	96	22 %
Apprentissage	24	5 %
Total	444	100 %

Source: DADS 2014

Dans le secteur cadre de vie-technique, la part des CDD dans les embauches est de 48 % (baromètre OMPL).

La faiblesse relative du taux d'embauches en CDD de la branche correspond à la faible proportion de CDD dans l'effectif total. Elle est significativement plus faible que dans les autres branches des entreprises libérales alors que les taux de CDD sur l'ensemble de l'effectif sont similaires. Les embauches en CDD sont donc relativement moins

nombreuses et pour des durées plus longues que dans les autres branches.

La plus faible part d'embauches en CDD traduit aussi la propension à recruter en CDI les jeunes pour les fidéliser au sein de l'entreprise, le métier s'apprenant avec l'expérience et par appropriation du savoir-faire développé dans l'entreprise.

Toutefois, l'embauche en CDD de relativement longue durée semble être pratiquée, éventuellement avant une embauche définitive en CDI, concernant des jeunes métreurs ou assistants économistes, en remplacement ou pour compléter les équipes de façon temporaire.

➤ DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENT

L'enquête auprès des entreprises adhérentes à Actalians, réalisée en juin 2017, donne un éclairage sur les recrutements. La moitié des entreprises enquêtées (49 %) a effectué un recrutement récemment. Parmi celles-ci, près des deux tiers (64 %) ont recruté un jeune, certaines ayant pu embaucher plusieurs personnes.

Parmi les entreprises ayant recruté, un peu plus de la moitié (54 %) indique des difficultés, constat partagé qu'elles aient embauché un jeune ou pas. Les emplois concernés sont pour l'essentiel ceux d'économistes avec toute la variation du métier.

Toutefois, presque toutes les entreprises qui n'ont pas recruté de jeunes déclarent qu'elles ont rencontré des difficultés. Cela s'explique par le fait qu'elles recherchent des économistes de la construction expérimentés ce qui n'est pas aisé à trouver, surtout si l'entreprise n'est pas située dans un bassin d'emploi important et/ou attractif.

Or, le besoin d'expérience préalable à l'embauche est très clairement exprimé pour les économistes devant suivre les travaux notamment dans le cadre de la mission d'OPC (ordonnancement, programmation, coordination).

L'alternative à la difficulté de trouver un économiste suffisamment expérimenté, est alors l'embauche d'un jeune. Cela nécessite toutefois de pouvoir l'accueillir et le former. L'apprentissage ou les formations professionnelles du type AFPA sont cités comme une bonne solution.

Nombre d'entreprises recherche des économistes suffisamment polyvalents. Or, la polyvalence exige un parcours professionnel diversifié (éventuellement dans la mise en œuvre) et une bonne connaissance des chantiers de construction. Ce savoir ne peut s'acquérir à travers le cursus de la formation initiale des économistes de la construction.

Ce besoin de connaissance de l'acte de construire (« la culture du bâtiment ») est particulièrement nécessaire dans les missions de conduite ou de direction d'exécution de travaux et d'OPC. Cette connaissance constitue la base du métier d'économiste pour effectuer le métré, la lecture du plan, avoir la capacité de travailler en 3D, avoir la connaissance du bâtiment et de l'exécution des travaux par les différents corps d'état.

Les entreprises enquêtées résumant parfaitement la problématique du recrutement qui consiste dans le fait que l'acquisition des compétences de l'économiste de la construction s'effectue tout au long du parcours professionnel.

C'est pourquoi le niveau de qualification des jeunes entrants dans le métier n'est pas nécessairement très élevé. Le recrutement dans le métier d'économiste se fait essentiellement à un niveau DUT, BTS ou licence pro, complété par une expérience professionnelle ou une formation en apprentissage. Cependant, la maîtrise du métier nécessite du temps, une entreprise expliquait que « faute d'avoir pu embaucher des économistes justifiant de 5 à 10 années d'expérience, [ils avaient] embauché plusieurs jeunes sortant du BTS, jeunes qui se sont révélés compétents, mais qui ne sont toujours pas autonomes au bout de 4 ans ».

Cela signifie également que l'entreprise doit être apprenante, ce qui est plus difficile pour les très petites entreprises où l'équipe est réduite au minimum. L'explosion récente des entreprises individuelles sans salarié, qui correspond de fait à l'exercice du métier en indépendant voire en microentreprise, pose à cet égard une véritable question. Comment, une très petite entreprise, et a fortiori un économiste indépendant, peut effectuer la nécessaire actualisation des compétences ou permettre l'entrée dans le métier des plus jeunes issus de la formation initiale.

« On rencontre des problèmes de polyvalence au premier recrutement : l'expérience s'acquiert en poste. En revanche, il n'y a pas de mobilité : il existe une vraie possibilité d'évoluer au sein de l'entreprise avec les projets, on progresse. Grâce notamment à une bonne utilisation de la formation professionnelle continue. »



ÉVOLUTION QUANTITATIVE DES MÉTIERS

L'analyse de l'évolution des effectifs par métier est faite sur la base de l'enquête réalisée auprès des entreprises adhérentes à Actalians.

L'effectif moyen des entreprises de l'enquête est de 4,5 personnes. 80 % des entreprises répondantes ont inclus dans leur effectif le

dirigeant qui n'est pas salarié, par conséquent l'effectif moyen est de 3,7 salariés. Cet effectif moyen est proche de celui estimé pour la branche sur la base des statistiques de démographie des entreprises, 3,1 salariés.

④ Répartition de l'effectif salarié par métier

Emplois-types ou métiers	Descriptif de l'emploi donné dans l'enquête	Nombre d'entreprises ¹	Effectif moyen ²	% emploi ³
Dirigeant de l'entreprise	Prend les décisions d'orientation du cabinet (type d'activité et de clientèle); assume la gestion de l'entreprise; supervise l'équipe et la production; a la responsabilité du développement du relationnel commercial; négocie les honoraires et signe les contrats.	32*	1,1	16 %
Dirigeant opérationnel	A la responsabilité de la production et de l'équipe et peut assumer le développement de l'activité; assure éventuellement la direction de l'agence dans les entreprises pluri-établissements	11	1,1	5 %
Chef de projet/chargé d'affaires (cadre économiste)	Gère un projet seul ou avec une équipe (avec un rôle d'animateur, mais toujours de producteur); représente le cabinet auprès des partenaires, commanditaires et entreprises (le cas échéant)	13	1,8	10 %
Économiste de la construction	Réalise l'estimation des travaux (quantitatifs : m ² , quantité, prix) et le respect des coûts (descriptifs), en jouant son rôle de conseil et d'expert	29	2,0	26 %
Métreur (ou économiste débutant)	C'est la technique et l'activité de base du métier, il réalise les métrés	18	1,6	13 %

1. Nombre d'entreprises ayant cet emploi.

2. Effectif moyen des entreprises ayant cet emploi.

3. % de l'emploi sur l'effectif total.

*. Le dirigeant n'a pas été indiqué de façon systématique, car la question portait sur l'effectif salarié. Et s'il a été indiqué, il n'est sans doute pas salarié dans la majorité des cas.

Emplois-types ou métiers	Descriptif de l'emploi donné dans l'enquête	Nombre d'entreprises ¹	Effectif moyen ²	% emploi ³
Assistant technique	Intervient auprès des équipes dans la gestion technique et des délais (suivi de chantier avec l'avancement des travaux à viser, établissement des ordres de services, renseignement du tableau de suivi, réponse aux questions des partenaires lors de contacts téléphoniques, etc.); possède une culture de l'acte de construire et une maîtrise des documents techniques	10	1,5	7 %
Assistant administratif	Assume les tâches administratives du cabinet avec ou non l'enregistrement comptable, avec ou non la constitution des dossiers de candidature, et avec la circulation de l'information (accueil téléphonique, courrier, etc.)	27	1,3	15 %
Autres	Comptable, informaticien AMO, thermicien, étudiant en alternance, maîtrise d'œuvre, technicien BET	7	2,9	9 %

Source: enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actalians

Les emplois d'économiste de la construction allant du métreur au dirigeant de l'entreprise, correspondent à 78 % de l'effectif.

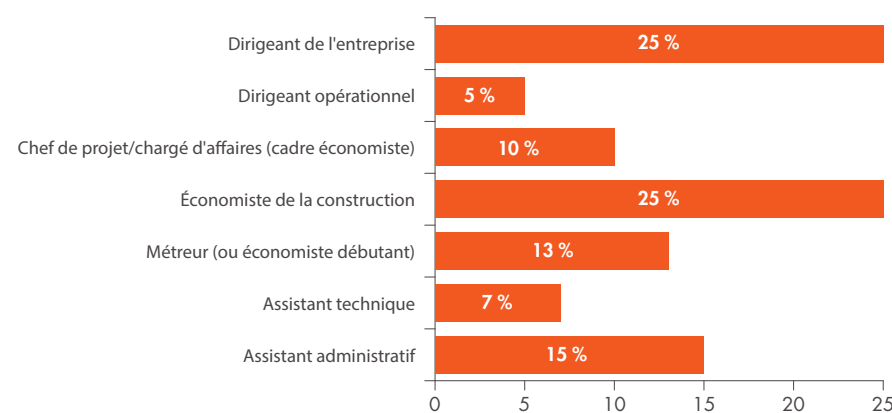


1. Nombre d'entreprises ayant cet emploi.

2. Effectif moyen des entreprises ayant cet emploi.

3. % de l'emploi sur l'effectif total.

① Répartition corrigée de l'effectif selon l'emploi



Source : enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actalian

② Évolution des effectifs des métiers

Emplois-types ou métiers	2015-2017		Évolution future probable		
Dirigeant de l'entreprise	↓ 0	→ 100 ↑ 0	0 %	↓ 4 → 96 ↑ 0	- 4 %
Dirigeant opérationnel	↓ 9	→ 91 ↑ 0	- 9 %	↓ 0 → 91 ↑ 0	0 %
Chef de projet (cadre économiste)	↓ 23	→ 62 ↑ 15	- 8 %	↓ 0 → 85 ↑ 15	+ 15 %
Économiste de la construction	↓ 19	→ 58 ↑ 23	+ 4 %	↓ 0 → 64 ↑ 36	+ 36 %
Métreur (ou économiste débutant)	↓ 6	→ 75 ↑ 19	+ 13 %	↓ 7 → 87 ↑ 7	0 %
Assistant technique	↓ 0	→ 89 ↑ 11	+ 11 %	↓ 13 → 75 ↑ 1	0 %
Assistant administratif	↓ 13	→ 78 ↑ 9	- 4 %	↓ 17 → 74 ↑ 7	- 10 %
Autres : comptable informaticien AMO, thermicien, étudiant en alternance, maîtrise d'œuvre, technicien BET	↓ 0	→ 63 ↑ 38	+ 38 %	↓ 0 → 88 ↑ 13	+ 13 %

Source : enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actalian

Ce tableau restitue, pour chaque emploi, les réponses des entreprises aux questions sur l'évolution de l'effectif entre 2015 et 2017 et l'évolution probable pour les années à venir.

Pour le métier d'économiste de la construction, durant la période 2015-2017, 19 % des employeurs ont déclaré les effectifs en baisse, 58 % stables et 23 % en hausse.

Pour les années à venir, 0 % envisage une baisse des effectifs, 64 % une stabilité et 36 % une augmentation.

Le score de l'évolution est donné par la différence entre hausse et baisse, + 4 % pour l'évolution passée, et + 36 % pour l'évolution future.

La stabilité voire la tendance à la légère baisse du nombre de dirigeants indique une stabilité structurelle des entreprises.

La tendance des dernières années a été à la hausse (légère) des effectifs d'économistes débutants ou confirmés, ainsi que d'assistants techniques. Pour les années à venir, ce sont surtout les emplois d'économistes les plus confirmés qui devraient augmenter.

Aucune entreprise n'envisage une réduction de son effectif salarié.

Le nombre d'emplois d'assistant administratif est orienté à la baisse, cette tendance devrait se poursuivre. L'effectif global étant inchangé ou à la hausse, le glissement de l'emploi administratif vers l'emploi technique, évoqué lors des entretiens avec les entreprises, devrait se prolonger.

Le nombre d'embauches sur des emplois techniques non-économistes a été relativement important (+ 38 %) et devrait se maintenir.

QUALIFICATION OPQTEC

348 entreprises et 139 salariés à titre individuel sont labellisés OPQTEC (Organisme de qualification des économistes de la construction et des programmistes) en mai 2017.

99 % des entreprises relèvent des codes APE 7490A (Entreprise d'économiste de la construction) et 7112B (cabinet d'ingénierie). Plusieurs qualifications relèvent de l'économie de la construction :

- Qualification 1C – AMO SPÉCIALISÉES : 110 qualifiés ;
- Qualification 2 – ÉTUDES DE MAÎTRISE D'ŒUVRE : 286 qualifiés ;
- Qualification 3 – MÉTRÉ/ÉTUDE DE PRIX/VÉRIFICATION : 216 qualifiés.

Les deux autres qualifications (1A et 1B) correspondent à l'activité de programmation qui compte respectivement 17 et 26 qualifiés.

Une entreprise ou un salarié pouvant être labellisé pour plusieurs qualifications, le total des qualifiés (622) est supérieur au nombre d'entreprises et salariés labellisés (487).



ÉLÉMENTS SUR L'EMPLOI NON SALARIÉ

Deux types d'emploi d'économiste de la construction non salarié coexistent :

- dirigeant non-salarié des entreprises de la branche ;
- économiste de la construction exerçant sans salarié.

L'exploitation du fichier SIRENE indique un nombre d'entreprises sans salarié très important déclarées avec le code APE 7490A, ce nombre est estimé à 6892 en 2016. Elles sont constituées pour l'essentiel d'entreprises individuelles ou de microentreprises.

Si au moins un dirigeant par entreprise est non salarié, le nombre d'économistes de la construction non-salariés peut être estimé à environ 8000. Cette estimation constitue toutefois un maximum car il n'est pas assuré que tous les entrepreneurs individuels enregistrés dans le fichier SIRENE soient effectivement en activité professionnelle.

ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS ET DES COMPÉTENCES

ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS OU MISSIONS DES ÉCONOMISTES DE LA CONSTRUCTION

► MISSIONS DE BASE DU MÉTIER

Métré

Le métré, permet de déterminer des quantités réelles d'ouvrages mis en œuvre selon des modes de mesurage conventionnels ou normalisés (exemple: le m³ de béton, le kg d'acier, le m² de carrelage, le m² de cloison, le m² de peinture, le ml de plinthes, etc.). Le métré est indissociable de l'estimation.

Sa mise en œuvre paraît simple en apparence, mais ce métier demande beaucoup de rigueur et de nombreuses capacités d'analyse et d'organisation. Le métré est généralement réalisé sur la base de plans fournis par les concepteurs, mais il peut également s'effectuer sur site dans le cas de travaux de rénovation ou de réhabilitation. Des méthodes émergentes apparaissent avec les évolutions technologiques, directement en relation avec les plans et les logiciels que les architectes utilisent.

Description des ouvrages

La description des ouvrages consiste à « décrire » le plus précisément possible les matériaux utilisés dans la matière, le procédé de réalisation, de mise en œuvre, d'entretien, etc. Plus encore que le métré, ce domaine demande une très grande rigueur (éviter le moindre oubli dans les ouvrages à décrire).

Estimation

Elle se décline sous différentes formes et évolue selon les phases des travaux dans laquelle l'économiste opère, passant tout

d'abord par la phase faisabilité, qui détermine dans un cadre général le coût d'une construction selon des éléments succincts fournis par un maître d'ouvrage (programme, etc.). Ensuite la phase esquisse approfondit sans détails le coût d'un bâtiment selon des critères techniques plus avancés et des plans d'architecture sans détails apparents. Puis, la phase APS (avant-projet sommaire) et APD (avant-projet définitif) qui clarifient auprès du maître d'ouvrage un coût de travaux réaliste dont la variation n'excède en général pas 5 % du montant définitif de travaux.

► MISSIONS COMPLÉMENTAIRES OU SUBSIDIAIRES

Direction d'exécution des travaux (DET)

L'économiste en construction s'assure de la bonne mise en œuvre des prescriptions et réalise le suivi financier du chantier.

Ordonnancement, pilotage, coordination (OPC) : rôle de coordonnateur de travaux

L'ordonnancement, la coordination et le pilotage sont définis réglementairement dans le cadre des marchés publics :

- analyser les tâches élémentaires portant sur les études d'exécution et les travaux, déterminer leurs enchaînements ainsi que leur chemin critique par des documents graphiques ;
- harmoniser dans le temps et dans l'espace les actions des différents intervenants au stade des travaux ;

- au stade des travaux et jusqu'à la levée des réserves dans les délais impartis dans le ou les contrats de travaux, mettre en application les diverses mesures d'organisation arrêtées au titre de l'ordonnancement et de la coordination.

Cette mission peut être aussi être réalisée pour un maître d'ouvrage privé (promoteur).

Études de faisabilité ou de programmation

L'économiste en construction évalue les coûts de réalisation de l'étude et/ou de la construction d'un ouvrage ainsi que les impacts budgétaires du bâti sur son environnement.

Rédaction des différentes pièces écrites servant à la réalisation de la construction

L'économiste en construction réalise les pièces écrites descriptives des travaux en fonction des prescriptions retenues, consignées dans les cahiers des clauses techniques particulières ou CCTP. Il affine son estimation en incluant les dernières modifications.

Diagnostic (DIA)

Dans le cas de projets de réhabilitation ou de rénovation, il peut effectuer les diagnostics généraux des ouvrages existants.

Assistance économique à maîtrise d'ouvrage

L'économiste de la construction assiste la maîtrise d'ouvrage dans le domaine de l'étude de faisabilité économique, l'estimation des enveloppes prévisionnelles, la programmation, le management économique des programmes et projets immobiliers (MEPPI), l'exploitation ou la maintenance du patrimoine bâti, les audits et expertises économiques.

Il existe beaucoup de formes d'assistance à la maîtrise d'ouvrage. La plus connue consiste en l'aide à l'élaboration du programme (à ne pas confondre avec le parti

architectural, qui est le « manifeste » de l'architecte) soit d'aménagement, soit d'exploitation. Cette assistance est de plus en plus souvent assortie d'une étude en coût global: à savoir la simulation du coût total d'un bâtiment tout le long de sa durée de vie (construction, études, modifications, exploitation et déconstruction). Cette pratique est de plus en plus demandée par les maîtres d'ouvrage, sous l'impulsion de l'application des politiques de la Haute Qualité Environnementale.

Il consiste par exemple à proposer et à aider le maître d'ouvrage dans ses choix et orientations, dans l'analyse des offres que les entreprises lui remettent, dans les négociations à opérer avec les entreprises, dans les solutions techniques et économiques les plus adaptées, etc.

Assistance à concours d'architecture ou de maîtrise d'œuvre

L'économiste participe à la description de l'ouvrage et évalue le coût prévisionnel provisoire des travaux (concours sur APS) ou bien il valide l'enveloppe prévisionnelle affectée aux travaux par le Maître de l'Ouvrage (concours sur esquisse).

Expertise judiciaire et d'assurance

L'expertise en bâtiment et dans la construction permet aux économistes de la construction de réaliser des missions d'expertise pour les tribunaux dans le cadre des procédures judiciaires ou pour les assurances pour l'évaluation des dégâts et des coûts de rénovation ou réhabilitation en cas de sinistre (feu, eaux etc.).





➤ ÉVOLUTION DES ACTIVITÉS

L'enquête auprès des entreprises adhérentes à Actalians donne un aperçu de l'évolution de leurs activités.

- 55 % déclarent exercer uniquement l'activité d'économiste de la construction ;
- 45 % ont également une autre activité, et parmi ces 45 %, 10 entreprises (18 %) ne font pas d'économie de la construction à titre principal.

Toutefois les activités citées relèvent souvent des nouvelles missions de l'économiste de la construction :

- assistance à maîtrise d'ouvrage (5 entreprises) ;
- OPC – Ordonnancement Pilotage Coordination (7 entreprises) ;
- expertise judiciaire, expertise construction (4 entreprises) ;

- mission économique de la maîtrise d'œuvre (7 entreprises).

Les entreprises sont positionnées pour l'essentiel sur des activités d'économiste de la construction, comprenant les missions traditionnelles et les nouvelles missions.

Quelques entreprises (10) pratiquent également une activité autre :

- bureau d'études (béton, fluides, structure, etc.) (3 entreprises) ;
- maîtrise d'œuvre (exécution, VRD...) (5 entreprises) ;
- formation (1 entreprise) ;
- gérance de SCI (1 entreprise).

Les entreprises ont indiqué le chiffre d'affaires réalisé dans les différentes missions d'économiste de la construction. Il donne une indication de l'importance des différentes missions.

📊 Part des différentes missions dans le chiffre d'affaires

Missions	Nombre d'entreprises ¹	% CA ²	Moyenne % CA ³
Missions économiques en maîtrise d'œuvre	42	54 %	42 %
Ordonnancement, pilotage et coordination (OPC)	30	20 %	11 %
Métré – études de prix	28	29 %	16 %
Assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO)	25	20 %	10 %
Analyse économique conjointe à la programmation	15	11 %	3 %
Suivi économique programme/projet	13	14 %	3 %
Analyse économique de la commission technique de concours d'architecture	9	6 %	1 %
Coût global	4	21 %	2 %
Expertises judiciaires ou assurances	9	13 %	2 %
Autre : Maîtrise œuvre (5) formation (1)	7	64 %	8 %
Démolition - désamiantage (diagnostic et maîtrise d'œuvre)	7	5 %	1 %
Sécurité et protection de la santé (SPS)	2	20 %	1 %

Source : enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actalians

1. Nombre d'entreprises exerçant la mission (activité).
2. % du C.A. moyen des entreprises exerçant la mission.
3. Moyenne du % du CA rapporté à l'ensemble des entreprises.

Pour les missions économiques en maîtrise d'œuvre, 42 entreprises l'exerce, 54 % du chiffre d'affaires de ces entreprises est généré par ces missions, 42 % du chiffre d'affaires de l'ensemble des entreprises est lié à ces missions.

Les quatre missions principales représentent près de 80 % chiffre d'affaires global.

Les deux missions constitutives du cœur de métier, métré-étude de prix et missions économiques en maîtrise d'œuvre, concentrent 53 % du chiffre d'affaires.

Le chiffre d'affaires global a été stable ou en évolution positive pour la grande majorité des entreprises (74 %) en 2015-2017. Il devrait progresser favorablement ou se stabiliser pour 85 % des entreprises.

	2015-2017	Évolution future probable
Chiffre d'affaires (économie de la construction)	Moyenne : 411 k€ par entreprise ↓ 26 → 38 ↑ 36 + 10 %	↓ 15 → 48 ↑ 38 + 24 %

L'évolution future est perçue plus positivement, 15 % des entreprises voient leur chiffre d'affaires à la baisse et 38 % à la hausse. C'est un prévisionnel positif mais n'indiquant pas nettement une croissance marquée, car 62 % des entreprises pensent ne pas se développer voire diminuer leur activité.

Les différentes missions ont évolué de façon variable ces dernières années, mais elles devraient toutes progresser à la hausse dans les années à venir.

Les deux missions principales ont régressé, ce qui correspond à la baisse des investissements dans la construction mais aussi à la diversification des activités.

Missions	Entreprises exerçant la mission	Passé	Futur
Mission économique en maîtrise d'œuvre (le cœur du métier)	42 entreprises sur 55 (76 %) 54 % de leur CA en moyenne	- 5 %	+ 26 %
Mission de métré et études de prix (le métier de base)	28 entreprises (51 %) 29 % de leur CA en moyenne.	- 20 %	+ 9 %
Mission d'ordonnancement, pilotage et coordination (OPC)	30 entreprises (55 %) 20 % de leur CA en moyenne	0 %	+ 4 %
Mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO)	25 entreprises (45 %) 20 % de leur CA en moyenne.	+ 12 %	+ 29 %

Source : enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actalians

Les indicateurs de l'évolution passée ou future correspondent au différentiel entre les pourcentages des entreprises déclarant une évolution à la baisse ou à la hausse.

La mission de base, le métré et l'étude de prix, n'est pas exercée par près de la moitié des entreprises enquêtées, ou plutôt ne se limite pas aux seuls métrages ou chiffrage des coûts. En effet, la mission économique en maîtrise d'œuvre est plus globale, elle comprend aussi du métrage et du chiffrage des coûts, le suivi et la vérification des coûts ainsi qu'une analyse économique plus complète de la construction.

En complément de ces missions, il peut être demandé à l'économiste d'effectuer une mission d'OPC ordonnancement, pilotage et coordination des travaux.

La mission d'assistance à maîtrise d'ouvrage (AMO) en revanche ne s'inscrit pas dans la continuité des trois premières missions de base du métier d'économiste de la construction. Elle nécessite toutefois la



Sur la période 2015-2017 26 % des entreprises déclarent une baisse de l'activité, 38 % une stabilité et 36 % une augmentation. Le différentiel entre le taux d'entreprises déclarant une baisse du chiffre d'affaires et celles déclarant une hausse est de + 10 %.

maîtrise de ces trois missions, de façon à offrir une expertise économique de l'acte de construire au maître d'ouvrage qui peut ainsi mieux passer commande, suivre et contrôler la construction qu'il finance.

Cette mission semble avoir subi une légère baisse d'activité, sans aucun doute liée à la baisse des investissements, mais à l'avenir, dès lors que la reprise de la construction va s'affermir, il est prévu une embellie de l'activité d'AMO.

La baisse d'activité dans les dernières années est d'ailleurs déclarée pour trois des quatre missions principales de l'économiste

Missions	Entreprises exerçant la mission	Passé	Futur
Analyse économique conjointe à la programmation	15 entreprises (27 %) 11 % de leur CA en moyenne	- 12 %	0 %
Suivi économique programme/projet	13 entreprises (24 %) 14 % de leur CA en moyenne	- 21 %	- 14 %
Analyse économique de la commission technique de concours d'architecture	9 entreprises (16 %) 6 % de leur CA en moyenne	- 23 %	+ 25 %
Coût global	4 entreprises (7 %) 21 % de leur CA en moyenne	+ 71 %	+ 38 %

Source : enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actalians

Les indicateurs de l'évolution passée ou future correspondent au différentiel entre les pourcentages des entreprises déclarant une évolution à la baisse ou à la hausse.

Ces missions sont plus souvent complémentaires à la mission d'AMO, dans la mesure où elles peuvent être effectuées directement par les maîtres d'ouvrage. Mais cela n'est pas systématique, car par exemple, l'analyse du coût global, mission émergente en plein développement, peut être effectuée dans le cadre d'un groupement pour répondre à un projet de construction d'un bâtiment pour lequel le cahier des charges inclut une étude du coût global.

Les trois premières missions, directement liées à la programmation et à la commande publique, ont été impactées par la baisse des investissements.

de la construction, mais l'éclaircie semble au rendez-vous pour les prochaines années à venir, avec une augmentation particulièrement forte pour les missions d'analyse économique et d'AMO, missions qui sont au cœur du métier d'économiste de la construction.

Viennent ensuite quatre missions plus accessoires liées à la programmation et/ou à la commande publique. Elles sont effectuées par moins de 30 % des entreprises et représentent moins de 10 % du chiffre d'affaires global.

La reprise des investissements dans la construction n'aura néanmoins pas pour effet une reprise de l'activité des deux premières missions d'analyse et de suivi économique des programmations.

En revanche, l'analyse économique de la commission technique de concours d'architecture devrait fortement progresser très similairement à l'évolution de l'AMO. Il semble bien qu'il y ait un transfert d'activité qui s'opère. L'économiste de la construction étant moins impliqué dans la maîtrise d'œuvre mais de plus en plus en appui à la maîtrise d'ouvrage avant et pendant la réalisation des projets de construction.

L'émergence de la prestation sur le coût global, portée par seulement quatre entreprises, devrait poursuivre son développement. C'est une demande émergente de la maîtrise d'ouvrage qui veut mieux maîtriser les coûts au niveau des investissements ainsi que dans l'entretien et le fonctionnement des constructions.

Missions	Entreprises exerçant la mission	Passé	Futur
Expertises judiciaires ou assurances	9 entreprises (16 %) 13 % de leur CA en moyenne	+ 10 %	- 17 %
Autre : Maîtrise d'œuvre (5) formation (1)	7 entreprises (13 %) 64 % de leur CA en moyenne	+ 13 %	+ 40 %
Démolition - désamiantage (diagnostic et MOE)	7 entreprises (13 %) 5 % de leur CA en moyenne	+ 10 %	+ 22 %
Sécurité et protection de la santé (SPS)	2 entreprises (4 %) 20 % de leur CA en moyenne	0 %	- 25 %

Source : enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actalians

Les indicateurs de l'évolution passée ou future correspondent au différentiel entre les pourcentages des entreprises déclarant une évolution à la baisse ou à la hausse.

La mission de SPS correspond à une expertise très spécifique qui apparaît en perte de vitesse.

La mission de démolition et désamiantage est également une expertise spécifique, développée néanmoins par un nombre plus important d'entreprises. Cette mission est en développement.

L'activité d'expertise judiciaire ou d'assurance est plus autonome de l'activité de la construction. Elle permet aux économistes de la construction les plus expérimentés de valoriser leur expertise. Le développement des dernières années ne devrait pas se poursuivre selon les entreprises exerçant l'activité.

Quatre missions accessoires, relevant plutôt de l'expertise de la construction, voire de la construction elle-même (maîtrise d'œuvre) concernent moins de 20 % des entreprises et représentent environ 12 % du chiffre d'affaires global.

Activité des économistes de la construction partagée entre marchés privés et marchés publics

Les marchés sont majoritairement privés (59 % du chiffre d'affaires en moyenne) et demeurent des marchés le plus souvent à la hausse. Les marchés publics, minoritaires (42 % du chiffre d'affaires en moyenne) ont été à la baisse et devraient être stables en sous-traitance (au sein d'un groupement) et à la baisse en appel d'offres direct.

Les missions sont effectuées soit :

- au sein d'un groupement conjoint solidaire et l'entreprise d'économiste de la construction est sous-traitante auprès d'un porteur du marché (chef de file), qui en général est le cabinet d'architecture ;
- en direct auprès du maître d'ouvrage public ou privé, pour une mission isolée ou pour une mission en groupement dont les prestations sont facturées séparément, ou encore pour une entreprise ou une



organisation dans le cas d'une prestation technique ou d'expertise.

Les prestations en direct représentent une part majoritaire de l'activité, plus de 84 % du chiffre d'affaires global :

- 50 % des entreprises ne réalisent aucune prestation en sous-traitance, en marché

public ou en marché privé, alors que 4 % travaillent uniquement en sous-traitant ;

- 35 % des entreprises ne réalisent aucune prestation en direct en marché public ;
- 26 % des entreprises travaillent uniquement en marché privé.

④ Évolution des marchés

Types de marchés	Nombre d'entreprises ¹	% CA ²	Moyenne % CA ³	Évolution 2015-2017		Évolution future probable			
Marché public en direct	34	53	34	↓ 42 → 45	↑ 13	- 29 %	↓ 29 → 64	↑ 7	- 22 %
Marché public en sous-traitance	17	24	8	↓ 27 → 60	↑ 13	- 14 %	↓ 23 → 54	↑ 23	0%
Marché privé en direct	48	55	50	↓ 16 → 47	↑ 37	+ 19%	↓ 14 → 53	↑ 33	+ 19 %
Marché privé en sous-traitance	15	30	9	↓ 13 → 50	↑ 38	+ 25 %	↓ 0 → 63	↑ 38	+ 38 %

Source : enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actaliens

La reprise annoncée des investissements concerne, pour les entreprises enquêtées, principalement le marché privé.

La progression passée et future la plus forte porte sur le marché privé en sous-traitance, c'est-à-dire l'activité d'économiste exercée au sein d'un groupement de maîtrise d'œuvre.



1. Nombre d'entreprises exerçant la mission (activité).
2. % du C.A. moyen des entreprises exerçant la mission.
3. Moyenne du % du CA rapporté à l'ensemble des entreprises.

ÉVOLUTION DES COMPÉTENCES

L'enquête auprès des entreprises permet d'appréhender les facteurs d'évolution qui, selon les dirigeants, devraient impacter les

activités et les compétences des économistes de la construction.

④ Facteurs d'évolution du métier d'économiste de la construction

Citations	Rang 1	Rang 2	Rang 3	Rang 4	Rang 5	Rang 6	Rang 7	Total citations
Usage généralisé du BIM ou Maquette numérique intégrée	15	8	1	3	4	6		37
Évolution des normes de construction	8	5	9	3	7	3		35
Technologies nouvelles de construction	2	8	6	10	5	2		33
Développement durable	3	7	8	7	2	5		32
Concurrence d'autres opérateurs	11	7	1	1	3	5		28
Développement de nouvelles missions	2	3	10	6	5	2		28
Autre	1						4	5
Total	42	38	35	30	26	23	4	198

Source : enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actaliens

Si l'usage généralisé du BIM (ou maquette numérique) est un facteur d'évolution très largement cité, les autres facteurs sont également souvent identifiés comme ayant un impact sur les activités. Toutefois, la généralisation du BIM est mise en avant comme étant le premier facteur, et ce tant au niveau du classement (1^{er} facteur cité) qu'au niveau de la fréquence d'identification.

Les entreprises enquêtées, comme les personnes ressources, identifient clairement la généralisation du BIM comme le facteur qui va le plus impacter le métier, tout en précisant que celui-ci n'est pas encore généralisé et que l'essentiel des projets de construction, notamment sur le marché privé, n'est pas encore concerné. Le BIM est certainement un enjeu d'avenir mais il n'a pas encore

Le BIM (Building Information Model), aussi appelé maquette numérique, est un fichier numérique qui concentre l'ensemble de l'information technique de l'ouvrage.

Le BIM contient chaque objet composant le bâtiment (murs, dalles, fenêtres, portes, ouvertures, escaliers, poteaux, poutres, équipements, etc.) et ses caractéristiques. Les objets de la maquette sont localisés relativement à une arborescence spatiale (site-bâtiment-étage-espace). De nombreuses relations entre objets sont décrites (jonction de murs, percement d'un mur par une ouverture, remplissage d'une ouverture par une fenêtre, etc.). On parle de maquette numérique et non de maquette virtuelle, car la modélisation dépasse les caractéristiques purement géométriques en intégrant la notion d'objet.

La maquette numérique peut être à la base de la maquette 3D de l'architecte à laquelle est intégré un système de base de données permettant de renseigner toutes les caractéristiques utiles pour chaque composant du bâtiment.

La maquette numérique du projet se construit au fur et à mesure du projet, ce qui permet de constater visuellement l'avancement ou les modifications de ce dernier. Toute modification apportée est automatiquement répercutée sur l'ensemble du projet, les nomenclatures, les coupes, les plans et les rendus.

Ce concept de modélisation des données architecturales correspond au système d'information technique en vigueur dans d'autres secteurs industriels (aéronautique, aérospatial, etc.).



Usage généralisé du BIM ou Maquette numérique intégrée : 15 entreprises le place au 1^{er} rang des évolutions pour le métier d'économiste de la construction, 8 au 2^e rang.

« Certains économistes de la construction se sont spécialisés sur les bâtiments écologiques, à basse consommation, à énergie positive, etc. La spécialisation dans un domaine technique, un type de construction, une clientèle, est inhérente au métier. »

modifié l'activité de la majorité des économistes. Toutefois les entreprises s'équipent en logiciels et se forment à leur utilisation.

La mise en place du MOOC d'initiation au BIM, par l'UNTEC en 2017, est une première sur ce sujet. Cela s'avère une réussite particulièrement remarquable avec une utilisation du MOOC par un nombre important de professionnels (pas uniquement des économistes) ainsi que des enseignants et bien entendu des étudiants. La réussite du MOOC sur le BIM montre que celui-ci est appelé à être au cœur de l'acte de construire et que l'économiste de la construction doit en maîtriser l'usage. Le BIM devrait d'ailleurs légitimer encore plus sûrement le rôle de l'économiste parmi les acteurs partenaires (architecte, ingénierie, entreprises exécutant les travaux, etc.) ou auprès des clients (maîtrise d'ouvrage).

L'économiste de la construction se sert déjà de l'outil informatique, et notamment des bases de données. Le numérique a déjà fait évoluer le métier. Les technologies de l'information et de la communication (TIC) sont généralisées dans le métier et dans l'organisation des entreprises. Les échanges entre partenaires ou avec les clients sont également informatisés. L'information traitée par l'économiste est systématiquement sur support numérique. C'est pourquoi le BIM ne bouleversera pas les tâches, en revanche il permettra d'intégrer les informations et de communiquer avec les autres acteurs. L'obstacle à son développement semble être le coût d'investissement pour une petite entreprise (prix du logiciel, temps et coût de la formation) alors que son usage n'est pas généralisé par les clients.

Le développement durable (changement climatique, transition énergétique, etc.) n'est pas identifié comme un facteur majeur d'évolution. Les personnes interviewées ont

indiqué qu'il est un élément de contexte, comme l'évolution des normes ou des matériaux et techniques de construction. C'est le propre des économistes de la construction de faire évoluer leurs connaissances et leurs bases d'information.

Toutefois, il a été souligné que le développement durable a induit des prestations nouvelles, notamment auprès des maîtres d'ouvrage publics, tel que l'appréciation du coût global. Certains économistes de la construction se sont spécialisés sur les bâtiments écologiques, à basse consommation, à énergie positive, etc. La spécialisation dans un domaine technique, un type de construction, une clientèle, est en effet inhérente au métier.

C'est pourquoi, comme pour le développement durable, l'évolution des normes ou les technologies nouvelles de construction sont également mises en second niveau, même si globalement ces facteurs d'évolution sont importants.

Le deuxième facteur d'évolution mis en avant, après le BIM, est la concurrence exercée par d'autres opérateurs, qui est à rapprocher du développement de nouvelles activités cité comme troisième facteur.

Bien qu'il y ait eu une évolution positive de l'activité et que les entreprises envisagent en général une évolution de leur activité plutôt favorable, les dirigeants déclarent vouloir en développer de nouvelles et se diversifier. La baisse des investissements dans la construction a induit une baisse des activités cœur de métier de l'économiste de la construction (le métré et OPC, missions économiques en maîtrise d'œuvre), qui a été compensée par le développement de nouvelles missions (AMO, coût global, démolition-désamiantage, expertises judiciaires et d'assurance etc.).

Départs à la retraite des salariés.

14 entreprises (25 %) anticipent le départ à la retraite d'un salarié dans les cinq ans, ce qui correspond à un faible taux (environ 7 % de l'effectif dans les cinq ans).

L'analyse de la pyramide des âges (source DADS) indique que 7 % des salariés ont 60 ans et plus.

Le nombre de recrutements anticipés pour les années à venir est nettement plus important que le besoin généré par les départs à la retraite. Ceux-ci ne constituent pas une préoccupation.

Dans les deux ans à venir, 26 entreprises (47 %) pensent recruter, pour l'essentiel des métreaux ou économistes plus confirmés ou spécialisés (source enquête).

Nombre de départs à la retraite de dirigeants très important

16 dirigeants (27 %) devraient partir dans les cinq ans. Bien que le départ à la retraite des dirigeants concerne une proportion importante d'entreprises, cela ne semble pas être une problématique inquiétante, sans doute du fait de la bonne santé des entreprises, du fait que le marché est porteur et que les salariés restent attachés à leur entreprise et participent activement aux résultats.

Ainsi les dirigeants anticipent systématiquement une reprise de leur entreprise (ou de leurs actions), à 50 % dans le cadre d'une cession-reprise par un tiers (rachat de l'entreprise) et à 50 % dans le cadre d'une transmission à un salarié ou associé.

► BESOINS DE FORMATION

Les entreprises enquêtées ont identifié les besoins en compétences induits par les facteurs d'évolution pour les différents emplois-types ou métiers.

Le besoin de formation au BIM est fréquemment indiqué. Les formations techniques, de spécialisation ou sur le métier de base sont également souvent citées. Cela correspond au besoin de conforter les compétences de l'équipe pour assurer d'une part les missions de base mais aussi les nouvelles activités.

Pour acquérir ces compétences nouvelles ou à consolider, le plan de formation (44 citations sur 50) est identifié comme la modalité principale de formation des salariés.

Le CPF (Compte personnel de formation) n'est cité qu'une fois, mais cela correspond à sa méconnaissance par les salariés (comme des employeurs) dans les TPE.

Les recrutements avec formation sont en revanche assez souvent évoqués, dans le cadre d'un contrat de professionnalisation (5 citations) ou avec une formation après embauche.

La formation interne est également mentionnée relativement souvent (20 citations).

« Les dirigeants anticipent systématiquement une reprise de leur entreprise (ou de leurs actions), dans le cadre d'une cession-reprise par un tiers (rachat de l'entreprise) ou dans le cadre d'une transmission à un salarié ou associé. »



④ Besoins en compétences

Emplois-types ou métiers	Compétences nouvelles ou à consolider
Assistant administratif	Nouvelles règles des marchés publics Évolution des normes de construction Comptabilité
Assistant technique	Informatique
Métreur	BIM Informatique Rédaction pièces écrites
Économiste de la construction	BIM Évolution des pratiques et réglementations Aptitude à suivre les chantiers Informatique Démolition, désamiantage VRD
Chef de projet	Amiante AMO, acoustique, thermique (RGE)
Dirigeant opérationnel	BIM
Dirigeant de l'entreprise	BIM Management Droit expertise

Source : enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actalians (52 répondants)



PRATIQUES DE FORMATION

FORMATION PROFESSIONNELLE CONTINUE

Les formations réalisées par les entreprises adhérentes à Actalians sont le plus souvent liées à l'actualisation ou l'adaptation des

compétences. Ce sont des formations de courtes durées qui ne sont pas sanctionnées par une certification.



④ Répartition des stagiaires par dispositif

Dispositifs	2014	2015	2016
Plan de formation	771	701	673
- Stage d'actualisation/développement	654	536	463
- Stage d'adaptation	117	165	210
Contrat de professionnalisation	26	26	38
Contrat de professionnalisation renforcé	-	-	1
Période de professionnalisation	1	3	3
CPF avec accord	-	-	8
CPF hors accord	-	1	12
CRP/CSP	7	3	6
DIF portable	13	-	-
Bilan de compétences	5	-	-
Préparation opérationnelle à l'emploi	-	-	2
Total	823	734	743

Source : Actalians 2016

Le nombre de stagiaires a diminué en 2015 et 2016 par rapport à 2014.

Les contrats de professionnalisation sont marginalement utilisés avec toutefois une augmentation notable en 2016.

Les autres dispositifs sont peu mobilisés. Le CPF démarre en remplacement du DIF (Droit individuel à la formation). Ce dispositif de formation est peu utilisé, sans doute par le fait de devoir inscrire la formation dans un parcours de qualification.

Les 743 stagiaires appartiennent à 221 entreprises, soit un nombre de 3,4 bénéficiaires par entreprise. 34 % des entreprises adhérentes à Actalians (au nombre de 658) ont mis en œuvre des formations financées en 2016. Cette proportion n'est pas négligeable du fait de la part très importante de très petites entreprises parmi les adhérents. Les entreprises formatrices ont un taux relativement élevé d'accès à la formation continue avec 3,4 bénéficiaires par an soit 62 % de l'effectif moyen.

En revanche, le taux de salariés formés est de 35 % sur la base de l'effectif total des entreprises.

La répartition des salariés formés par classe d'âge comparée à celle de l'ensemble des

salariés ne montre pas de différence significative même si les plus de 55 ans ont un taux d'accès à la formation un peu moindre et les 26-35 ans un peu supérieur.

④ Répartition des stagiaires par âge

Tranches d'âge	Nombre de stagiaires		Répartition de l'effectif total (DADS)
18-25	68	9 %	9 %
26-35	265	36 %	29 %
36-45	218	29 %	27 %
46-55	130	18 %	20 %
56-65	62	8 %	14 %
Total	743	100 %	100 %

Source : Actalians 2016

L'âge moyen des stagiaires (37,6 ans) est proche de l'âge moyen des salariés (39,3 ans).

La répartition des stagiaires selon les catégories socioprofessionnelles est relativement similaire à celle de l'ensemble des salariés, avec un peu plus d'ingénieurs et de cadres

mais pour une durée de formation nettement moins longue.

La catégorie des employés-ouvriers accède moins à la formation. Elle représente 45 % des stagiaires alors qu'elle regroupe 50 % des salariés (34 % sans les ouvriers).

④ Répartition des stagiaires par catégorie socioprofessionnelle

Catégories socioprofessionnelles	Nombre de stagiaires		Durée moyenne	Répartition de l'effectif total (DADS)
Ingénieurs et cadres	215	29 %	14	22 %
Agents de maîtrise	197	27 %	36	28 %
Employés	331	45 %	109	50 %
Total	743	100 %	62	100 %

Source : Actalians 2016

Les salariés formés correspondent aux quatre stades de progression du métier d'économiste. Le taux de formation est supérieur pour les métiers plus qualifiés. Ils regroupent 68 % des stagiaires.

Les employés administratifs, secrétaires et assistants de direction bénéficient de

formations relativement longues, tout comme les collaborateurs (assistants techniques) d'économistes.

La formation semble mobilisée pour faire monter en compétences les assistants et conforter/développer les compétences des économistes techniciens et cadres.

④ Pratique de formation par métier en 2016

Métiers	Nombre stagiaires	Nombre d'heures total de formation	Durée moyenne
Cadre, responsable RH/ingénieur...	183	2 686	15
Collaborateur d'économistes	126	15 722	125
Métreur vérificateur	102	4 671	46
Technicien supérieur en économie	95	2 463	26
Employé	66	12 859	195
Secrétaire, Sec Comptable	51	4 341	85
Autres	35	654	19
Responsable d'agence, de cabinet	32	427	13
Assistant(e) de direction	31	2 125	69
Dessinateur	16	259	16
Comptable	6	56	9
Total	743	46 262	62

Source : Actalians 2016

L'enquête auprès des entreprises adhérentes indique qu'elles ne sont pas pleinement satisfaites par la formation continue. Quasiment toutes déclarent avoir eu recours à la formation externe pour au moins un salarié dans les dernières années. Comme le taux de formation élevé (34 % des entreprises en 2016) l'indique, les entreprises ont recours de façon importante à la formation, alors qu'elles sont en grande majorité des très petites entreprises.

20 % des salariés des entreprises enquêtées ont bénéficié d'une formation hors de l'entreprise, les entreprises déclarent réaliser aussi des formations en interne.

Mais la formation continue suivie n'est pas pleinement satisfaisante. Une première difficulté signalée est la difficulté de trouver la formation adaptée. 35 entreprises (65 %) déclarent ne pas être suffisamment informées des possibilités de formation au sein de la branche.

58 % jugent l'offre de formation continue partiellement (47 %) ou pas du tout (11 %) adaptée à leurs besoins.

Les entreprises évoquent en outre, le manque de temps pour aller en formation, des formations insuffisamment axées sur le cœur du métier et la question du coût. Ces différents points sont principalement mentionnés par les plus petites entreprises

Ainsi le besoin de se former, de développer et de mettre à jour ses connaissances est constant. Il fait partie intégrante du métier d'économistes. Mais il est particulièrement difficile pour les très petites entreprises, et *a fortiori* pour les entrepreneurs individuels, surtout s'il faut recourir à de la formation externe.

Dans les entreprises de taille plus importante, il est plus facile de se libérer pour aller en formation, et il est possible de partager les connaissances acquises. L'entreprise peut devenir apprenante. De même, les équipes un peu étoffées peuvent accueillir

« 65 % des entreprises déclarent ne pas être suffisamment informées des possibilités de formation au sein de la branche. »



700
diplômés du BTS par an
contre 400 en 2007.

des jeunes débutants et transmettre le savoir du métier progressivement.

Il apparaît clairement une fracture dans le processus de formation continue, entre les entreprises structurées en capacité d'actualiser les compétences et même d'acquérir les

nouvelles compétences pour se diversifier, et les plus petites, et surtout les entreprises individuelles. Cette fracture est paradoxale au vu de l'arrivée en si grand nombre d'entrepreneurs individuels depuis 2009, début de la crise de la construction.

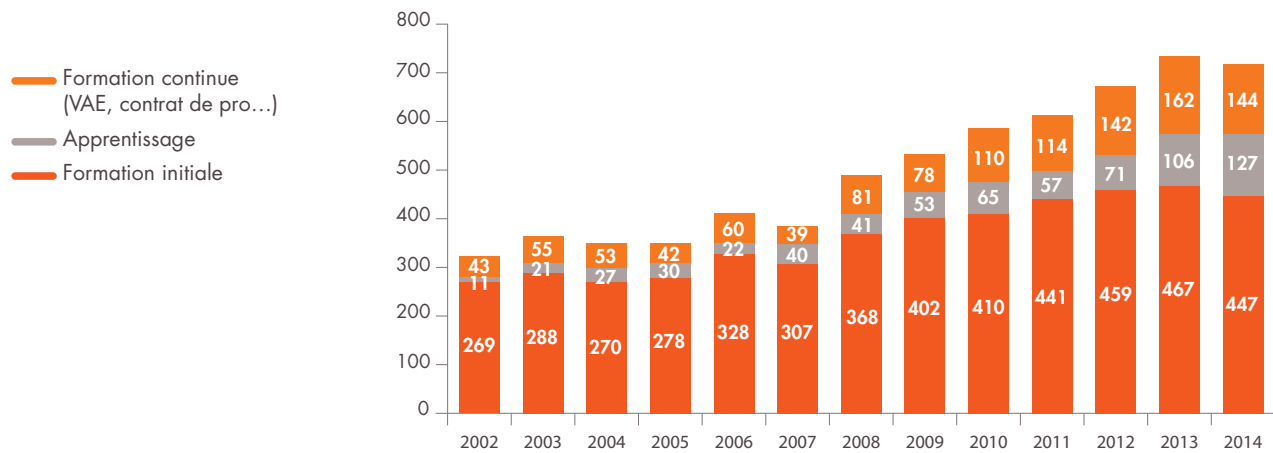
FORMATION DIPLÔMANTE

► FORMATION INITIALE

Le diplôme de l'enseignement supérieur dédié spécifiquement au métier et suivi par la base Reflet du CEREQ est le BTS « Études et économie de la construction ». Le diplôme de l'enseignement secondaire qui prépare directement la formation au BTS, sans pour autant être le passage obligé, est le BAC PRO « Technicien d'études du bâtiment option A : Étude et Économie ».

À l'échelon national, le nombre de diplômés du BTS est d'environ 700 par an, en très forte augmentation depuis 2007 où il n'était que d'environ 400. La progression est en grande partie due au développement de l'apprentissage mais aussi à l'admission au diplôme via la formation continue.

📊 Évolution des effectifs de diplômés du BTS « études et économie de la construction »

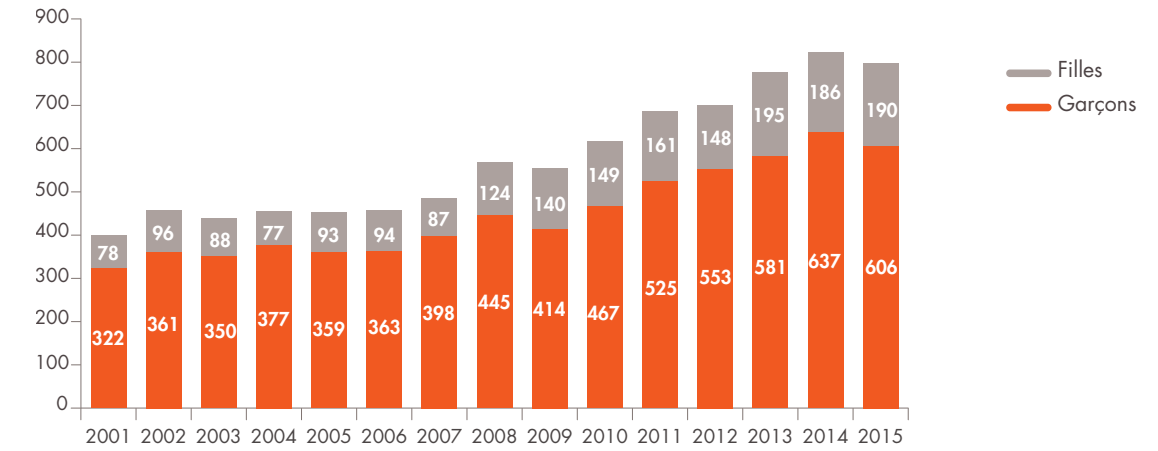


Source : CEREQ-base Reflet

En 2014 et 2015 l'apprentissage représente près de 25 % des effectifs en formation. Ce résultat, remarquable pour les entreprises libérales, est lié à la culture de l'apprentissage qui est très développé dans le secteur de la construction.

La féminisation de la filière de formation n'augmente pas sensiblement avec la hausse des effectifs. L'effectif des filles est tendanciellement de 25 % de l'effectif total en dernière année de formation au BTS.

📊 Évolution des effectifs de dernière année en formation BTS « études et économie de la construction »



Source : CEREQ-base Reflet

L'autre diplôme de l'enseignement supérieur recensé par la base Reflet est la licence pro « bâtiment et construction spécialité économie de la construction ». Le nombre de diplômés est toutefois très limité (30), un seul lieu de formation étant identifiée (Valenciennes).

L'enquête auprès des entreprises adhérentes à Actalians indique clairement qu'à

l'embauche, la qualification principale est le BTS, suivi par la Licence Pro qui est le prolongement naturel du BTS, dans la mesure où les diplômés du BTS poursuivent souvent leurs études jusqu'à la licence.

Ces deux diplômes correspondent à 41 jeunes recrutés sur 70, soit 60 % des diplômés.

📊 Recrutements en fonction des diplômes en 2015-2017

Diplômes	Nombre
BTS Études et économie de la construction (bac +2)	30
DUT Génie civil-construction durable (bac +2)	5
Technicien(ne) supérieur(e) du bâtiment en économie de la construction (bac +2)	6
Licence pro bâtiment et construction spécialité économie de la construction (bac +3)	11
Master génie civil (bac +5)	3
Diplôme d'ingénieur (bac +5)	6
Autres (non précisés)	4
Architecte	1
BTS Bâtiment	1
Formation professionnelle qualifiante	1
Master Économie de la construction (LYON 1)	1
Métreurs formation AFPA	1

Source : enquête POLLEN Conseil juin 2017 auprès des entreprises adhérentes Actalians

« Les difficultés rencontrées depuis la crise financière de 2009 dans les entreprises d'ingénierie BTP et d'architecture peuvent inciter le développement d'une externalisation des emplois d'économistes, jusque-là internalisés. »

Le nombre de recrutements d'économistes dans la branche peut être estimé à environ 500 par an, mais seulement 30 % d'entre eux correspondent à des jeunes sortants de la formation initiale.

C'est-à-dire que seulement 150 parmi les 800 jeunes sortants de la formation initiale trouvent un emploi dans les entreprises d'économistes de la construction. Les autres privilégient un parcours professionnel dans une entreprise de la construction, une collectivité ou un promoteur immobilier, public ou privé, une entreprise d'ingénierie BTP ou d'architecture. Après plusieurs années, ces diplômés pourront être recrutés par les entreprises d'économistes de la construction, qui précisément cherchent des économistes confirmés ayant acquis une « culture du bâtiment ». Ils pourront également, comme cela semble avoir été le cas de façon massive, s'installer en entreprise individuelle. Les difficultés rencontrées depuis la crise

financière de 2009 dans les entreprises d'ingénierie BTP et d'architecture peuvent inciter le développement d'une externalisation des emplois d'économistes, jusque-là internalisés. Cette externalisation n'est pas forcément vécue comme une concurrence par les entreprises d'économistes en place.

► FORMATION QUALIFIANTE DES SALARIÉS

L'apprentissage est une pratique importante dans la branche, et le recours aux contrats de professionnalisation n'est pas négligeable, même si le nombre d'emplois concernés est moins important. Le nombre d'apprentis correspond à 2,5 % de l'effectif (source DADS) soit plus de 100 apprentis présents dans les effectifs. Le nombre plus important de contrats en 2016 peut correspondre à une augmentation des recrutements, qui coïnciderait à une anticipation de la reprise des investissements.

🕒 Emplois concernés par les contrats de professionnalisation de 2014 à 2016

Contrats de professionnalisation	2014	2015	2016
Secrétaire, secrétaire comptable	1		3
Employé	14	7	13
Assistant(e) de direction	1	1	
Collaborateur d'économistes	7	17	19
Métreur vérificateur		1	3
Technicien supérieur en économie	3		1
Total	26	26	39

Source : Actalians

Les employés peuvent correspondre aussi bien aux emplois d'assistant administratif ou d'assistant d'économiste. Toutefois, les contrats de professionnalisation concernent les emplois administratifs et les emplois

d'économistes, alors que l'apprentissage concerne essentiellement les emplois d'économistes (principalement les BTS et les licences pros).

🕒 Nombre de contrats de professionnalisation par niveau de qualification

Niveaux de qualification	2013	2014	2015	2016
Bac ou infra	2	2	1	1
BTS	13	12	10	13
Licence pro	6	12	11	15
Master et ingénieur	3	0	4	10
Total	24	26	26	39

Source : Actalians

Dans les contrats de professionnalisation, les niveaux de qualification sont particulièrement élevés, 25 % d'entre eux correspondent au niveau Master et ingénieur.

Cette pratique de formation qualifiante pour les économistes juniors ou assistants indique bien que la formation au métier d'économiste de la construction s'effectue dans un parcours de professionnalisation au sein des entreprises.



LEXIQUE

ADLC : Autorité de la concurrence

AMO : Assistance à maîtrise d'ouvrage

APE : Code d'activité économique d'enregistrement au fichier SIRENE (le code APE des économistes de la construction est 7490A)

APD : Avant-projet détaillé

APS : Avant-projet sommaire

BIM : Building Information Model, aussi appelé maquette numérique

BTP : Bâtiment Travaux Publics

BTS : Brevet de technicien supérieur

CA : Chiffre d'affaires

CCN : Convention collective nationale (le code de la CCN des économistes de la construction est 1726)

CCTP : Cahier des clauses techniques particulières

CDD : Contrat à durée déterminée

CDI : Contrat à durée indéterminée

CEREQ : Centre d'études et de recherches sur les qualifications

CPF : Compte personnel de formation

CRP/CSP : Convention de reclassement personnalisé devenu contrat de sécurisation professionnelle

DADS : Déclaration annuelle des données sociales

DET : Direction d'exécution des travaux

DIF : Déclaration individuelle de formation

DUT : Diplôme universitaire de technologie

EC : Économiste de la construction

ETP : Équivalent temps plein

INSEE : Institut national de la statistique et des études économiques

k€ : kilo (millier) euros

MEPPI : Management économique des programmes et projets immobiliers

MOOC : Massive open online course en anglais est une formation en ligne ouverte à tous (FLOT), aussi appelée cours en ligne ouvert et massif (CLOM),

NACE : Nomenclature statistique des Activités économiques dans la Communauté Européenne

NAF : Nomenclature des activités française déclinant les codes APE

OMPL : Observatoire des métiers des professions libérales

OPC : Ordonnancement, pilotage et coordination

OPQTEC : Organisme de qualification des économistes de la construction et des programmistes

ProBTP : Association de protection sociale du BTP

SIRENE : Système national d'identification et du répertoire des entreprises et de leurs établissements

SPS : Sécurité et protection de la santé

UNTEC : Union nationale des économistes de la construction

VRD : Voiries et Réseaux Divers

L'OMPL, UN OUTIL PARITAIRE

au service des entreprises libérales, employeurs et salariés

L'OMPL est né de l'accord du 28 février 2005 relatif à la formation professionnelle tout au long de la vie des salariés des professions libérales conclu entre le syndicat représentant des employeurs l'UNAPL (Union nationale des professions libérales) et les cinq syndicats représentant des salariés CFDT (Confédération française démocratique du travail), CFE-CGC (Confédération française de l'encadrement - Confédération générale des cadres), CFTC (Confédération française des travailleurs chrétiens), CGT (Confédération générale des travailleurs), CGT-FO (Confédération générale du travail - Force ouvrière).



www.observatoire-metiers-entreprises-liberales.fr
4, rue du Colonel Driant • 75046 Paris Cedex 01 • ompl@actaliens.fr

Ompl
Observatoire des métiers
dans les professions libérales