



OMPL

*Observatoire des Métiers
des Professions Libérales*

Etude pour la mise en place
d'une démarche GPEC

pour les économistes de la construction

Synthèse

Observatoire des métiers des Professions Libérales

52-56 rue Kléber - 92309 LEVALLOIS-PERRET Cedex

Tél. 01 46 39 38 64 - Fax 01 46 17 01 58

e.mail : ompl@opcapl.com

1. L'économie de la construction

• L'activité

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

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 à la maîtrise des techniques constructives, des produits et systèmes de construction, du déroulement des projets de construction et de rénovation ; 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. Ils jouent un rôle clé en facilitant un dialogue productif entre des parties qui n'utilisent pas toutes le même langage.

C'est une profession qui s'exerce en cabinet mais il existe des postes d'économistes de la construction (deviseur, technicien études prix, ingénieur études de prix ou encore métreurs) chez les maîtres d'ouvrages publics ou privés, dans les entreprises du BTP, au sein des bureaux d'études techniques, ou encore dans les cabinets d'architecture.

En l'absence de formation initiale obligatoire, les professionnels ont établi la qualification professionnelle OPQTECC¹.

¹ OPQTECC : Organisme de qualification des économistes de la construction et des programmistes.

• Le métier d'économiste de la construction

Trois caractéristiques pour un profil

Polyvalent et adaptable : l'économiste intervient dans toutes les phases de la construction, programmation, conception, réalisation (suivi, organisation), maintenance.

Compétences multiples : connaissance des matériaux ; techniques de construction ; exploitation des documents techniques ; analyse et élaboration des quantités ; estimation des coûts ; gestion financière des marchés de travaux ; législation et réglementation de la construction ; logiciels dédiés.

Aptitudes au dialogue : il est à l'interface des relations entre de nombreux interlocuteurs : maître d'ouvrage, équipe de maîtrise d'œuvre, fournisseurs, clients, entrepreneurs, chefs de chantier et conducteurs de travaux.

Les emplois-types

Les emplois sont structurés autour de deux pôles : l'assistantat et l'économie de la construction. Dans les petits cabinets la polyvalence totale est de mise ; au fur et à mesure du développement de la taille du cabinet les emplois se structurent.

Les emplois-types peuvent se décliner ainsi : l'assistant(e) administratif(ve), l'assistant(e) technique, le métreur, l'économiste de la construction, le chef de projet / chargé d'affaires, le chef d'agence, le dirigeant.

Les formations initiales techniques

BT EEC (brevet de technicien en étude et économie de la construction) ; Bac pro TBEE (technicien du bâtiment étude et économie) ; BTS EEC (étude et économie de la construction) ; DUT Génie civil ; Licence Pro Génie civil et construction, Economie de la construction ; Master professionnel Génie Civil et Construction, Economie de la Construction.

Les formations initiales administratives

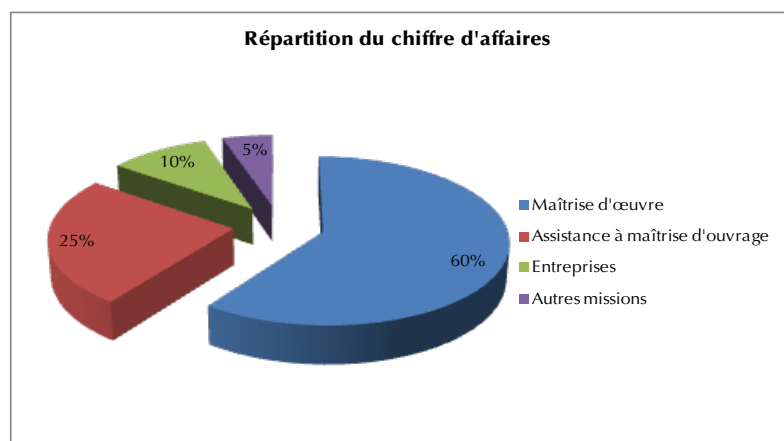
Formations orientées assistantat et comptabilité ; Titre de Secrétaire Technique option cadre de vie.

• Le portrait de la branche

L'économie

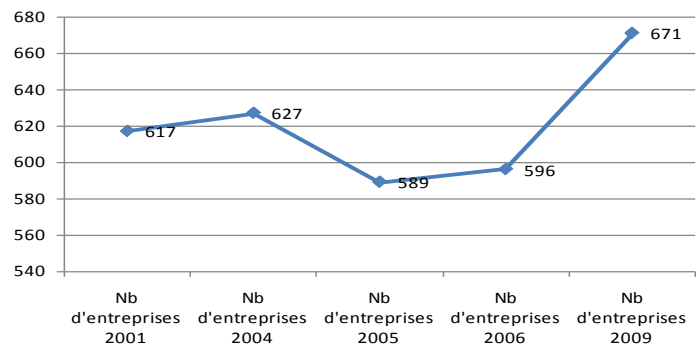
Les clients :

- Public : Collectivités territoriales et Etat.
- Privé : promoteurs, investisseurs, centres commerciaux, Ehpad,...
- Parapublic : HLM, hôpitaux,...
- Particuliers.

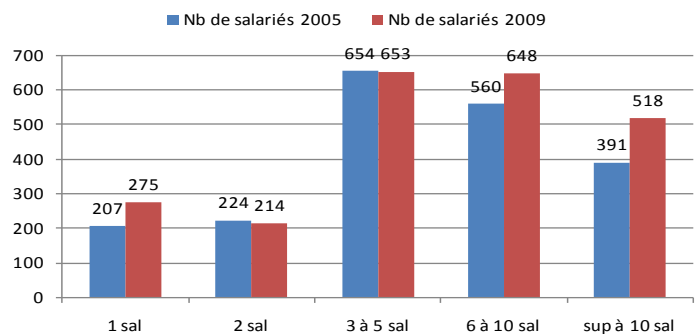


L'emploi

Nombre d'entreprises (avec salariés) : si l'on compare 2009 et 2005, on constate une croissance dans presque toutes les catégories mais celle des entreprises de 1 salarié concentrent plus de 80% de l'augmentation totale des effectifs d'entreprises. Aussi peut-on raisonnablement envisager qu'au cours de cette période, un certain nombre de cabinets sans salariés aient embauché leur premier salarié.



Nombre d'emplois (en salariés Equivalent Temps Plein (ETP)) : en rapport avec la croissance des entreprises, on constate une augmentation du nombre de salariés en ETP, +19% entre 2001 et 2009.

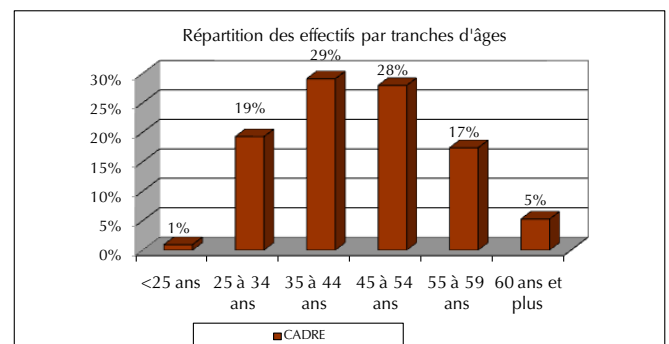
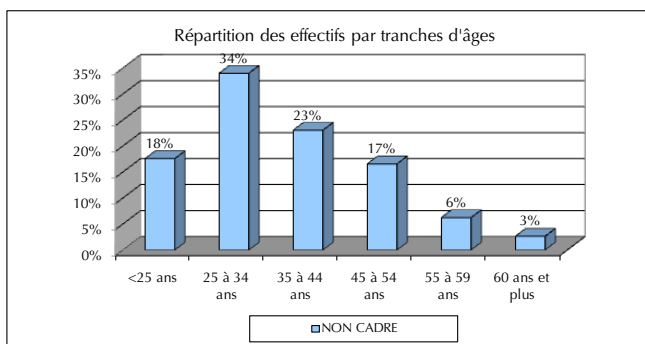


Le nombre moyen de salariés ETP est de 3,4 salariés par cabinet, à l'exclusion des exercices individuels.

Plus de la moitié des effectifs salariés sont en Ile-de-France et Rhône-Alpes (477) ; un pôle secondaire existe dans l'Ouest (Bretagne, Pays de la Loire, Normandie).

Avec 45% de femmes en 2009, la profession est féminisée (pour les salariés) surtout dans les fonctions administratives. Sur la base des 2 118 salariés relevant de PROBTB², on observe une répartition hommes / femmes de 51%-49% chez les non-cadres et de 83%-17% chez les cadres.

Structure des âges : sur les bases de 2 308 ETP (Source OPCA PL³), d'un remplacement de 2% des effectifs totaux pour départ à la retraite et du prolongement de la croissance de 2% des effectifs (simple hypothèse de travail), on obtient un recrutement de l'ordre de 90 personnes par an.

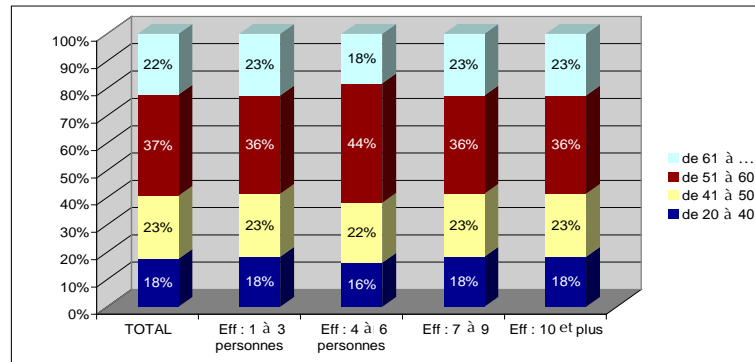


² PROBTB : protection sociale du BTP.

³ OPCA PL : Organisme Paritaire Collecteur Agréé des Professions Libérales.

Age du dirigeant :

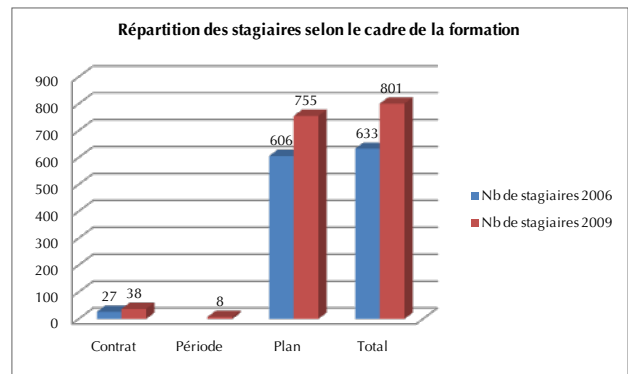
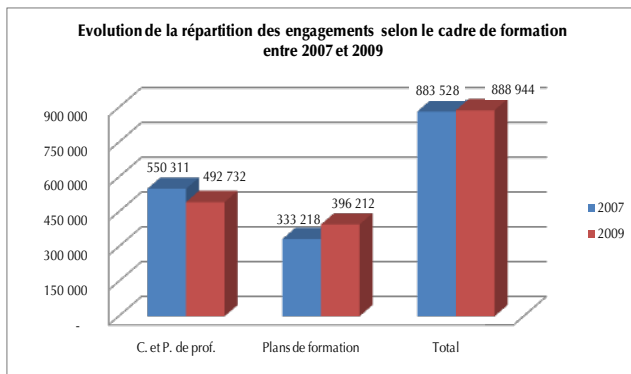
Au total, 22% des dirigeants d'entreprise ont plus de 60 ans (selon les fichiers Untec⁴). Cela représente 138 personnes sur les 620 adhérents de l'Untec. Selon l'hypothèse d'une transmission sur dix ans, on a 14 entreprises qui sont susceptibles de changer de dirigeants et 20 en tenant compte des 51-60 ans.



La formation

Nombre annuel de diplômés : 1 100 candidats (dont 100 apprentis) présentent le Bac Professionnel. 550 candidats (dont 25 apprentis) le BTS EEC. Le taux de réussite à ces deux examens est de 75 %.

Formation, stage et professionnalisation : entre 2009/2008, un cabinet sur deux a envoyé au moins un salarié en formation. Sur la période 2006/2009, les stagiaires de la formation sont en croissance (+26,5%).



Le profil des personnes ayant suivi une formation : plus de deux tiers des personnes ayant suivi une formation en 2009 sont des hommes, alors qu'ils ne représentent que 55% des salariés de la branche. La part des femmes s'est toutefois légèrement accrue entre 2006 et 2009.

Si la part des ingénieurs et cadres parmi les stagiaires s'est fortement accrue dans la même proportion pour les hommes que pour les femmes, entre 2007 et 2009 (+89%), la part des femmes agents de maîtrise s'est réduite de 13,5%.

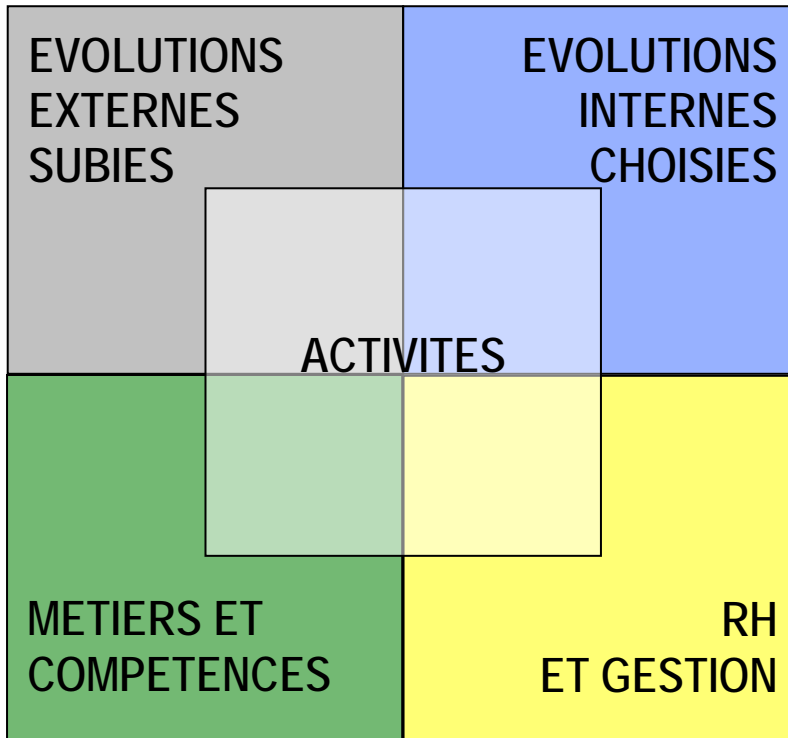
La durée moyenne des formations : La répartition des stagiaires selon la durée de la formation a peu évolué entre 2006 et 2009 : la majorité ont suivi des formations courtes (de moins de 10 h ou d'un jour).

Les thèmes de formation : Depuis 2006, 3 thèmes concentrent deux tiers des stages : l'économie, l'actualisation réglementaire et les logiciels (bureautiques et spécialisés).

⁴ Untec : Union nationale des économistes de la construction.

2. Enjeux, facteurs d'évolution et points de vigilance

- **Quatre pôles pour une dynamique d'activité**



RH et gestion

La profession est relativement jeune par ses effectifs. L'intégration des femmes sur les métiers techniques se fait sans difficulté, mais leur nombre reste en retrait.

L'offre de formation proposée apparaît comme satisfaisante, mais peu décentralisée.

Les thématiques RH et gestion ne posent pas problème à la profession.

Un cabinet sur deux envoie régulièrement un salarié ou plus en formation (externalisée), alors que l'évolution permanente des règlements et des techniques exige une mise à jour de ses connaissances et de nouveaux apprentissages (qui peut se faire en formation interne ou en autoformation).

Evolutions externes subies

Parmi les évolutions importantes on relève : l'introduction des PPP (Partenariat Public Privé) et autres Conception-construction ; la complexification de l'acte de construire.

Le développement des outils informatiques (constitution de bases de données, rapidité des échanges, l'accès à l'information) accroît la puissance de travail permettant l'amélioration des productions et renforçant l'autonomie de l'économiste. Inversement, les délais raccourcis induits favorisent l'augmentation de la taille critique optimale des cabinets.

Avec l'ouverture européenne, les cabinets sont sollicités par des architectes ou par des investisseurs étrangers dans le cadre de projets en France.

Evolutions internes choisies

Les chartes qualité des équipes de maîtrise d'œuvre se trouvent prises en défaut dans la pratique en raison des temps raccourcis. Pour y pallier, des leviers comme les assurances sont possibles pour définir un process qualité minimisant les risques de sinistres et créant un avantage concurrentiel.

La valorisation de la profession passe par plusieurs pistes : promotion des labels (« EC », OPQTECC, ISO 9001...?) ; intervention en AMO⁵ pour sensibiliser le MOA⁶ au travail et à la présence d'économistes en aval, dans l'équipe de maîtrise d'œuvre ; développement d'un langage commun pour rendre plus lisible le service rendu ; communication institutionnelle partagée ; élévation du niveau ; lobbying.

⁵ AMO : Assistance Maîtrise d'Ouvrage.

⁶ MOA : Maître d'œuvre et d'ouvrage.

La complexification de l'acte de construire, la diversité des missions va de pair avec le renforcement des expertises. Les cabinets peuvent s'affirmer sur des niches, investir des activités connexes ou développer de nouvelles activités (études thermiques,...).

Taille critique: les cabinets de 6 salariés et plus représentent 51% des effectifs salariés de la profession. Les délais, la nécessité de polyvalence, la complexification... sont des raisons multiples qui favorisent une taille critique à la hausse, avec une logique gagnante (offre plus large, ressources plus importantes, reconnaissance affirmée...). Une autre voie serait la mutualisation entre petits cabinets (centre de ressources commun, mutualisation des ressources et mutualisation des compétences).

Métiers et compétences

La mise en œuvre de formations-actions et de capitalisation de bonnes pratiques managériales autour d'outils formalisés seraient bénéfiques à la profession et à son développement commercial.

La formation initiale de référence est le BTS EEC. Au-delà de cette formation existent désormais la Licence pro économie de la construction et le Master économie de la construction qui confortent la montée en compétences.

Le recrutement de Master ne saurait être généralisé, cependant il permet de disposer de profils au potentiel affirmé (concepteur/interlocuteur/communicateur). L'étude n'a pas permis d'identifier les types de bac+4/5 les plus adaptés aux besoins des cabinets.

L'apprentissage dont la mise en œuvre reste délicate s'affirme, pour cette branche, comme une modalité de formation plus performante que la formation académique.

Le métier est marqué par des évolutions techniques et réglementaires (droit des marchés publics, environnement durable, coût global) qui donnent lieu à une mise à niveau permanente.

Se rendre sur les chantiers pour être confronté à la réalité de la construction est fondamental pour les jeunes recrues.

Recrutement de personnel : en l'absence de candidats expérimentés sur le marché du travail (absence de turnover), les cabinets d'économie de la construction doivent faire une veille dans les lycées pour détecter les jeunes élèves dont le profil concorde au métier et les encourager à rejoindre la profession.

3. Scénarios

• Introduction aux choix des scénarios

Nous avons opté pour des outils d'aide à la décision : deux scénarios contrastés qui présentent moins l'évolution probable de la branche que les dynamiques alternatives et les enjeux associés. Ils caractérisent deux développements opposés et les opportunités associées.

Cette activité est modeste (en poids économique) au regard de l'ensemble du BTP. Elle côtoie des concurrents réels et potentiels dont la taille et la puissance économique sont sans commune mesure avec les cabinets d'économie de la construction et qui influent sur le développement de la branche.

• Scénario défensif dans un marché atone

Le marché serait peu dynamique. On verrait le développement des PPP (Partenariat Public Privé) et des contrats de Conception-réalisation).

On observerait le développement des compétences d'économie de la construction chez les bureaux d'études techniques (BET) généralistes et aussi chez les architectes et entreprises.

La complexification de l'acte de construire induirait la montée en puissance des BET et une répartition des tâches en leur faveur.

Il subsisterait quelques cabinets dynamiques et prospères, mais la maîtrise d'œuvre verrait le renforcement d'acteurs autres que les économistes de la construction (émergence de courtiers en travaux).

On constaterait la perte d'influence de la communauté et du collectif Economie de la construction.

On noterait un non-renouvellement progressif des salariés et des cabinets d'Economie de la construction. Quelques économistes choisiraient de rejoindre des emplois en BET pour lesquels leur employabilité resterait forte. L'absence de perspective économique favoriserait la transmission de cabinets d'économie de la construction aux BET.

Conséquence des honoraires en régression et des perspectives réduites, le niveau de formation initiale des quelques nouveaux recrutés des cabinets serait à la baisse, les licenciés et masters préférant les opportunités de carrières des entreprises et BET.

• Scénario entreprenant dans un marché porteur

On observerait une sortie de crise et une activité de construction raisonnablement soutenue.

On constaterait une valorisation des équipes pluridisciplinaires (équipe avec économistes de la construction) plus performantes pour prendre en charge la complexité croissante. Confié aux économistes le rôle de personne-ressource, voire de chef de projet / secrétariat général d'équipe de maîtrise d'œuvre, s'affirmerait. Il apporterait une vision transversale avec le développement d'approches par le coût global.

La valorisation de la valeur ajoutée des économistes de la construction se consoliderait par la maîtrise de solutions moins onéreuses et leur diffusion. La presse professionnelle internationale et les grands noms de l'architecture internationale salueraient la capacité des économistes de la construction à produire des solutions efficaces dans le magma des marchés publics et des normes franco-françaises.

Par ailleurs, dans les territoires, les économistes de la construction se renforceraient par un maillage opportuniste de l'offre de services. Outre un dynamisme de la profession et de ses dirigeants, l'augmentation de cabinets de taille moyenne permettrait de mobiliser des capitaux pour investir. De plus, une affirmation différenciée de spécialités surviendrait.

La taille critique des cabinets serait optimisée. Les indépendants seraient mieux positionnés (sur des niches et une répartition économique des prestations) ; les petits développeraient des mises en réseau performantes ; l'augmentation de la taille serait à l'ordre du jour des autres.

Les équipes verraient une montée différenciée du niveau de formation initiale (du BTS au Master) ; quelques jeunes ingénieurs envisageraient avec intérêt les opportunités de carrière de l'économie de la construction. Tous les cabinets ou presque enverraient leur personnel en formation.

On enregistrerait une progression des embauches. Le développement s'accompagnerait de la création de quelques postes d'encadrants pourvus en interne et confortant les possibilités d'évolution professionnelle.

4. Préconisations

• Liste de pistes d'actions

Anticipation métier par le renouvellement des travaux d'étude prospective économique et RH et la dotation de moyens pour un meilleur suivi de la profession et de ses évolutions.

Anticipation emploi par une qualification quantitative des économistes en profession libérale (dénombrement et type d'activité) et l'établissement d'une pyramide exhaustive des âges des dirigeants.

Accompagnement des salariés : renforcer la capacité de conseil des économistes de la construction, promouvoir les missions d'EXE, maîtriser les évolutions techniques et technologiques, imposer une norme qualité de travail, renforcer la formation continue pour conforter l'auto-formation et entrer dans une logique de qualification type OPQTECC (avec ses obligations de formation), professionnaliser toujours plus les équipes.

Les problématiques d'accompagnement des encadrants : élaboration d'un guide des bonnes pratiques de transmission et diffusion ; formation externalisée au management et au développement commercial des salariés futurs repreneurs ; professionnalisation de l'identification des niches et de la construction des modèles de prospection.

Les problématiques d'acquisition de compétences : se positionner dans les PPP / Conception-construction, être performant sur les demandes du marché, conforter la polyvalence, valoriser l'apport des économistes de la construction.

Les problématiques de recrutement : recruter de bons futurs salariés en développant l'apprentissage, en faisant bon usage des BTS, Licence Pro et Master, en mobilisant les outils de la professionnalisation (période et contrat).

Les problématiques de formation : développer les nouveaux outils de formation (création d'un centre de ressources multimédia), valoriser le métier (VAE pour les chefs d'agence et dirigeants sur des titres de niveau II en management ; structurer les parcours de la formation continue dans une logique diplômante), mieux mobiliser les outils de la formation (VAE, DIF, Période de professionnalisation).

Les problématiques développement : favoriser la taille critique (bien connaître les avantages et limites de sa taille, et en tirer parti, renforcer l'offre outils et la diffusion de bonnes pratiques de mutualisation entre petits cabinets) ; faire de l'assurance un partenaire (diminuer les coûts de groupes de maîtrise d'œuvre par une logique qualité reconnue, valoriser cette démarche auprès des commanditaires) ; passer de réactif à proactif (construire des modèles cohérents de développement, identifier les offres et compétences cœur de métier et connexes) ; faire du lobbying (renforcer l'intervention dans les formations pour rendre culturelle la présence d'un économiste de la construction) ; renforcer la demande d'un économiste de la construction patenté dans les AO ; conforter une logique et une stratégie partagées de communication institutionnelle.

• Conclusions

L'économie de la construction est née sous l'impulsion de grands anciens qui l'ont théorisée. Une réflexion collective est toujours nécessaire à l'évolution de la compétence commune.

Le sens de l'histoire est celui de l'élévation du niveau de formation initiale des futurs économistes de la construction ; il est parallèle à la complexification du métier et de l'art de construire. La licence pro semble appropriée, les masters ont une place limitée mais en expansion.

L'alternance est une voie à approfondir pour obtenir des jeunes diplômés qui correspondent à l'opérationnalité nécessaire en cabinet.

La profession affirme une culture très imprégnée de formation continue. Cette tendance doit être confortée et renforcée par des initiatives de formations à distance, par le perfectionnement de la professionnalisation des formations et des formateurs.

La valorisation de la profession passe par la reconnaissance via les niveaux de diplômes : la VAE⁷ offre des possibilités.

L'absence de marché de l'emploi pour les personnels confirmés exige un effort renouvelé de la profession en recrutement de jeunes.

L'exercice actuel de la profession conforte la vie au bureau. Aussi est-il essentiel de veiller à ce que les jeunes économistes aient une pratique effective et régulière des chantiers.

Malgré la crise, malgré les difficultés, malgré la concurrence, les perspectives à court et plus long terme offrent des potentialités de développement de l'économie et de l'emploi ; si ces potentialités sont réelles, elles sont dépendantes de la vitalité de la construction en général et du secteur public et parapublic en particulier.

En savoir plus ...

L'étude complète sur la mise en place d'une démarche GPEC pour les économistes de la construction, ainsi que toutes les études OMPL sont téléchargeables sur le site de l'OPCA PL www.opcapl.com rubrique OMPL.

⁷ VAE : Validation des acquis de l'expérience.