

2025

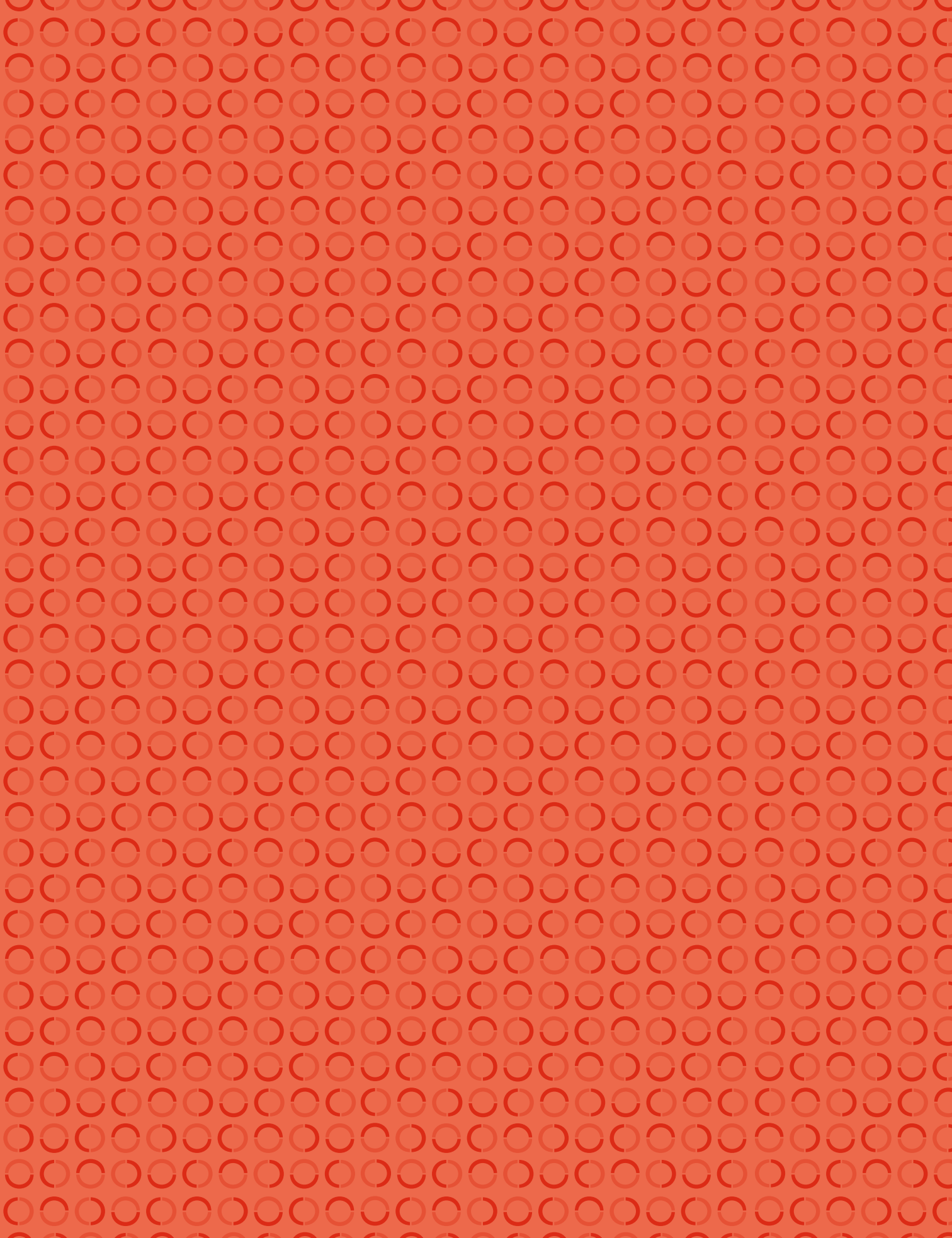


Entreprises d'architecture

CARTOGRAPHIE DES EMPLOIS DANS LES ENTREPRISES D'ARCHITECTURE



Ompl





ÉDITO

Donner de la visibilité aux métiers pour les promouvoir

Les entreprises d'architecture font face à des transformations importantes résultant d'évolutions technologiques, réglementaires et sociétales.

Les avancées technologiques, comme l'intelligence artificielle et la modélisation des données du bâtiment (BIM), transforment les pratiques professionnelles. Les changements réglementaires, axés sur la transition écologique et la décarbonation, imposent des adaptations majeures. Ces mutations impactent profondément les métiers et les compétences recherchées par les entreprises pour répondre aux défis auxquels elles sont confrontées. Afin de bien les cerner, la branche des entreprises d'architecture a sollicité l'OMPL pour la réalisation d'une cartographie des métiers représentative des évolutions en cours. Les travaux conduits, en partenariat avec les partenaires sociaux de la branche, ont abouti à la répartition de 17 métiers sur trois familles de métiers.

Les fiches métiers constituent pour la branche un point d'appui pour la révision de sa grille de classification et un outil de visibilité et de promotion de ses métiers dans un contexte de difficultés de recrutement pour des métiers clés.

Répondre aux demandes relatives aux questions emploi-formation des branches professionnelles de son périmètre est une des missions principales d'un observatoire prospectif. L'OMPL a inscrit cette étude à son programme 2024. Celle-ci participe à la reconnaissance de la branche en tant qu'acteur primordial au service des entreprises et de leurs salariés.

Stevan JOVANOVIĆ
Président

Jacques NINEY
Vice-président



101 959
entreprises
employeuses



510 799
salariés



83,1 %
femmes



16,9%
hommes

3 secteurs



Cadre de vie-technique



Juridique



Santé

11 branches



Entreprises
d'architecture



Études d'administrateurs
et mandataires judiciaires



Cabinets dentaires libéraux



Cabinets ou entreprises
d'expertises en automobile



Cabinets d'avocats



Laboratoires de biologie
médicale extra-hospitaliers



Offices de commissaires-priseurs
judiciaires et sociétés de ventes volontaires
de meubles aux enchères publiques



Cabinets médicaux



Pharmacie d'officine



Études d'huissiers
de justice



Cabinets et cliniques
vétérinaires



+ de 200
publications



26
baromètres annuels



Rencontres régionales
et conférences thématiques



◦ SOMMAIRE

- **04** Principaux résultats de l'étude
- **07** Étude financée par l'OMPL et copilotée par la CPNE-FP
- **11** Situation actuelle de la branche
- **16** Facteurs d'évolution impactant la branche
- **21** Cartographie des métiers
- **30** Dynamiques RH
- **37** Fiches métiers



“

Cinq codes NAF représentent **97,6 %** des salariés de la branche, avec une position ultra-dominante des activités d'architecture (NAF 71.11Z).

“

44 600 salariés en 2022, **3,8 %** de taux de croissance annuel moyen entre 2018 et 2022.

PRINCIPAUX RÉSULTATS

SITUATION ACTUELLE DE LA BRANCHE

La branche des entreprises d'architecture est encadrée par une convention collective qui couvre une variété d'activités, notamment les entreprises d'architecture, de maîtrise d'œuvre, d'urbanisme, d'architecture d'intérieur, d'architecture paysagère, et de management BIM. Les données montrent que cinq codes NAF représentent 97,6 % des salariés de la branche, avec une position ultra-dominante des activités d'architecture (NAF 71.11Z). Les femmes représentent 56,1 % des effectifs salariés, une proportion qui a légèrement augmenté depuis 2011. La branche a connu une croissance continue des effectifs, atteignant 44 600 salariés en 2022, avec un taux de croissance annuel moyen de 3,8 % entre 2018 et 2022.

Les entreprises de la branche sont majoritairement des très petites entreprises (TPE) ou des petites et moyennes entreprises (PME), avec 90 % d'entre elles comptant moins de neuf salariés. Plus de la moitié des effectifs travaillent dans des structures de neuf salariés ou moins, une proportion trois fois supérieure à la moyenne nationale. Les effectifs sont fortement concentrés en Île-de-France

et en Auvergne-Rhône-Alpes, ces deux régions totalisent 48,4 % de l'ensemble des effectifs. Au niveau infrarégional, plusieurs départements se distinguent par leur importance, notamment Paris, le Rhône, la Gironde, et la Loire-Atlantique. Ces concentrations montrent que les emplois de la branche sont majoritairement implantés au sein des espaces urbains.

La branche des entreprises d'architecture présente plusieurs forces, notamment une forte croissance des effectifs et des établissements depuis 2018, un taux de féminisation élevé et une image valorisante du métier d'architecte. Cependant, elle fait également face à des faiblesses et des points de fragilité qui nécessitent une attention particulière. Le contexte concurrentiel est exacerbé, entraînant une pression sur les prix et une rentabilité faible. Les entreprises de la branche éprouvent des difficultés de recrutement et de fidélisation, en particulier auprès des jeunes collaborateurs. De plus, il existe des besoins en compétences managériales prégnants, nécessitant des profils entrepreneuriaux difficiles à recruter.

FACTEURS D'ÉVOLUTION IMPACTANT LA BRANCHE

Le secteur de l'architecture est en pleine mutation, influencé par des facteurs majeurs tels que la transition écologique, la digitalisation, et les évolutions réglementaires et organisationnelles.

La transition écologique et la décarbonation sont cruciales, avec une adoption croissante de matériaux respectueux de l'environnement et une optimisation des besoins énergétiques des bâtiments. La sobriété foncière

est également une priorité, avec des efforts pour promouvoir la densification et la réutilisation du bâti existant.

La digitalisation constitue une transformation majeure dans le secteur de l'architecture. La modélisation des données du bâtiment (BIM) s'est imposée, optimisant la gestion des projets de construction et donnant naissance à de nouveaux métiers. Les jumeaux numériques permettent de simuler divers scénarios pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire l'empreinte carbone. L'impression 3D et l'intelligence artificielle (IA) sont également des technologies émergentes qui transforment les pratiques architecturales. L'IA offre un soutien précieux lors des études de faisabilité et des phases de conception, mais soulève des questions en

matière de droits d'auteur et d'impact sur l'emploi.

Les évolutions réglementaires et organisationnelles sont importantes, avec une multiplication des normes et certifications pour promouvoir des pratiques de construction durables. De nouveaux modèles d'organisation émergent, tels que les collectifs ou les coopératives d'indépendants, favorisant un fonctionnement horizontal et coopératif.

En conclusion, le secteur de l'architecture est confronté à un contexte réglementaire et normatif de plus en plus dense, qui complexifie le développement des projets. Cependant, ces évolutions offrent également des opportunités pour repenser les modèles d'organisation et adopter des pratiques plus durables et innovantes.

CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

La cartographie des métiers de la branche des entreprises d'architecture a été révisée pour mieux refléter l'organisation et les réalités des entreprises du secteur. Auparavant, la branche disposait d'un guide des emplois repères, qui regroupait 21 emplois au sein de cinq filières d'activité : emplois de conception en architecture, emplois de conception spécialisés, emplois de conception technique, administration et gestion, et entretien et maintenance. Cependant, cette structuration a montré des limites, notamment en raison de l'existence de filières centrées uniquement sur la conception, de la présence de plusieurs emplois-repères au sein de plusieurs filières, et de l'identification de nouveaux emplois pertinents lors des investigations.

La nouvelle cartographie a été restructurée pour remplacer la notion de filière par celle de familles de métiers, permettant de rendre compte de l'organisation des entreprises de la branche et de travailler sur la notion de métier plutôt que d'emploi. Trois

familles de métiers ont été distinguées et affinées : « Pilotages de projet », « Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux », et « Fonctions support ».

La famille « Pilotages de projet » inclut des métiers tels que Directeur de projet, Chef de projet, Assistant à Maîtrise d'Ouvrage, et BIM Manager. Ces professionnels sont chargés de la gestion, de la coordination et de la planification des différentes activités nécessaires à la réalisation d'un projet, de sa conception à son achèvement. Ils supervisent la conception, les études du projet, la configuration de l'ouvrage ou de l'espace à aménager, et les choix techniques appropriés.

La famille « Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux » comprend des métiers tels qu'Assistant de projet, Projeteur, Économiste de la construction, Infographiste, Expert, Responsable de l'exécution des travaux, et Pilote OPC. Ces professionnels contribuent à la phase du projet au cours de laquelle les différentes études sont menées

“

Le secteur de l'architecture est confronté à un contexte réglementaire et normatif de plus en plus dense, qui complexifie le développement des projets.

“

Trois familles de métiers :

- Pilotages de projet
- Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux
- Fonctions support.



“

Les entreprises d'architecture anticipent majoritairement une stabilité de leurs effectifs dans les trois prochaines années, **70 %** des répondants ne prévoyant pas de changements significatifs.

“

18 % des entreprises anticipent une hausse des effectifs
12 % une baisse des effectifs.

“

3 principales difficultés évoquées
- rémunération des salariés,
- gestion des carrières
- transmission des compétences.

pour rendre le projet réalisable. Ils participent à la phase de conduite opérationnelle des travaux, durant laquelle la coordination du projet architectural est réalisée avec les entreprises tous corps d'état.

La famille « Fonctions support » regroupe des métiers tels que Directeur général, Responsable des Ressources Humaines, Responsable administratif et financier,

Assistant administratif, Chargé de communication, et Agent d'entretien et maintenance des locaux. Ces professionnels apportent les services essentiels pour soutenir les opérations principales de l'entreprise, couvrant des domaines tels que la gestion des ressources humaines, la gestion financière et administrative, et la communication.

DYNAMIQUES RH

Les éléments évoqués ci-après s'appuient fortement sur l'enquête en ligne menée auprès des entreprises d'architecture.

Les entreprises d'architecture anticipent majoritairement une stabilité de leurs effectifs dans les trois prochaines années, avec 70 % des répondants ne prévoyant pas de changements significatifs. Cette stabilité peut s'expliquer par le contexte économique actuel du secteur de la construction et la durée relativement longue des projets architecturaux. Cependant, 12 % des entreprises anticipent une baisse de leurs effectifs, tandis que 18 % prévoient une hausse. Les métiers les plus concernés par les variations d'effectifs sont principalement les rôles centraux tels que les chefs de projet, les assistants de projet et les projeteurs.

Plus des deux tiers des entreprises interrogées (69 %) rencontrent des difficultés de recrutement, notamment pour le métier de chef de

projet (29 %). Les principales raisons évoquées sont la pénurie de candidats qualifiés et l'inadéquation de la formation initiale aux besoins des entreprises ou encore la concurrence entre entreprises du secteur. D'autres facteurs incluent les exigences salariales des candidats, le manque d'attractivité de certaines zones géographiques, et le manque d'expérience ou de motivation des candidats.

Les défis en matière de ressources humaines varient significativement entre les salariés et les employeurs, ainsi qu'en fonction de la taille des entreprises. Les principales difficultés évoquées concernent la rémunération des salariés, la gestion des carrières, et la transmission des compétences, soulignant l'importance d'adapter les stratégies RH aux spécificités des entreprises.



ÉTUDE FINANCÉE PAR L'OMPL ET COPILOTÉE PAR LA CPNE-FP

CONTEXTE DE L'ÉTUDE

Les partenaires sociaux de la branche des entreprises d'architecture ont souhaité réaliser une cartographie des métiers de la branche. Un guide des emplois repères, définissait cinq filières d'activité, sachant que certains emplois pouvaient relever de plusieurs filières :

- Filière 1 : emplois de conception en architecture ;
- Filière 2 : emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d'intérieur, paysage, conception scénographique, design ...) ;
- Filière 3 : emplois de conception techniques (ingénierie, économie ...) ;
- Filière 4 : administration et gestion (administration, gestion, relations clients ...) ;
- Filière 5 : entretien et maintenance (technique, informatique ...).

La réalisation de la cartographie des métiers doit permettre d'identifier les différents métiers au sein des entreprises d'architecture, leurs activités et compétences principales, les certifications requises, les possibles évolutions, le positionnement hiérarchique et les coopérations professionnelles. S'appuyant sur le guide des emplois repères, elle doit intégrer toutes les évolutions intervenues depuis et permettre à la branche de posséder une vision claire, partagée et actualisée des métiers existants au sein des entreprises d'architecture. Elle doit également contribuer, avec les fiches métiers en découlant, à l'attractivité de la branche notamment auprès des jeunes professionnels et des talents. Cet outil stratégique doit aider la branche des entreprises d'architecture à mieux comprendre, développer et valoriser ses ressources humaines.

OBJECTIFS DE L'ÉTUDE

Les principaux objectifs de l'étude sont :

- recenser les différents métiers et leurs appellations au sein des entreprises ;
- réaliser un état des lieux de la situation de la branche des entreprises d'architecture et des tendances d'évolution auxquelles elle est confrontée ;
- construire la cartographie des métiers et détailler l'ensemble des métiers au plus près de la réalité des entreprises ;
- rédiger les fiches des différents métiers de la cartographie.

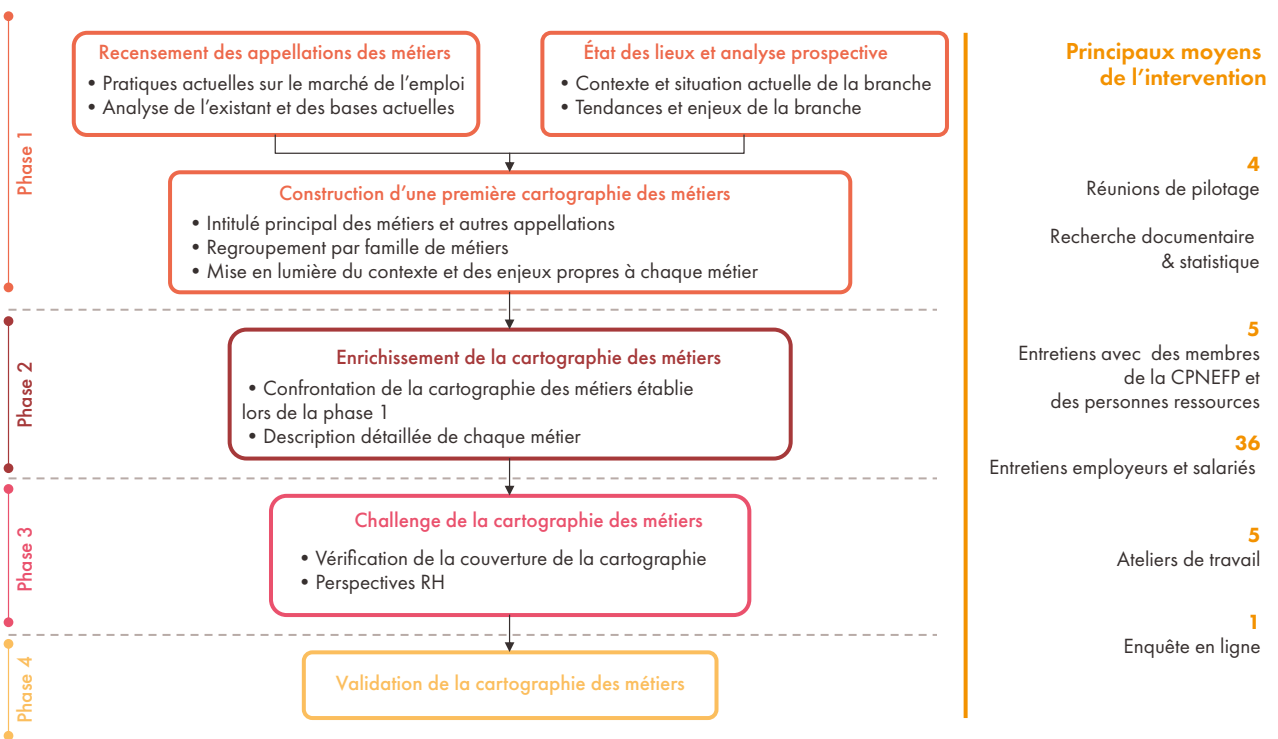
“

La cartographie des métiers doit permettre d'identifier les différents métiers au sein des entreprises d'architecture.

“

La cartographie des métiers permet à la branche de posséder une vision claire, partagée et actualisée des métiers existants au sein des entreprises d'architecture.

MÉTHODOLOGIE



Ont été associés à la démarche :

- des représentants syndicaux et des structures représentatives de la profession via la réalisation de cinq entretiens de cadrage ;
- des employeurs et des salariés via la réalisation de 36 entretiens qualitatifs ;
- une commission ad hoc composée de représentants de la CPNE-FP lors de cinq ateliers de travail ;

- les membres de la CPNE-FP pour la validation des travaux ;
- 279 répondants à l'enquête en ligne dont 65 % d'employeurs et 35 % de salariés.

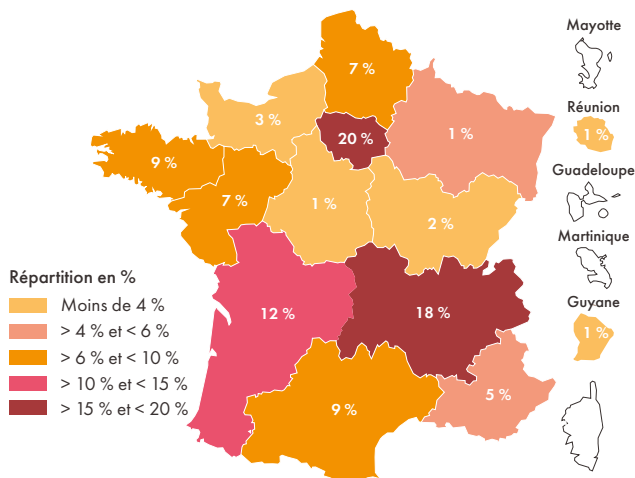
Plusieurs sources de données ont été exploitées en particulier les données INSEE-DSN, les offres d'emploi ainsi qu'une revue littéraire professionnelle.

FOCUS SUR L'ENQUÊTE EN LIGNE

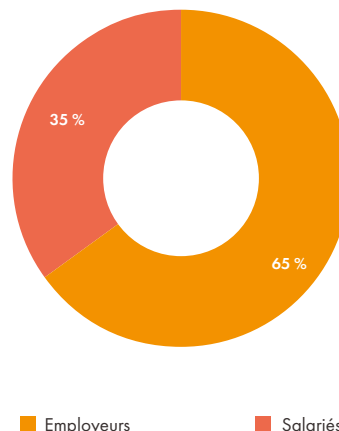
L'enquête en ligne a permis de recueillir la vision de 279 répondants. Les données exploitées permettent de projeter des tendances. Elle est représentative d'une vision

à un instant donné et représente un échantillonnage d'environ 2 % des entreprises de la branche.

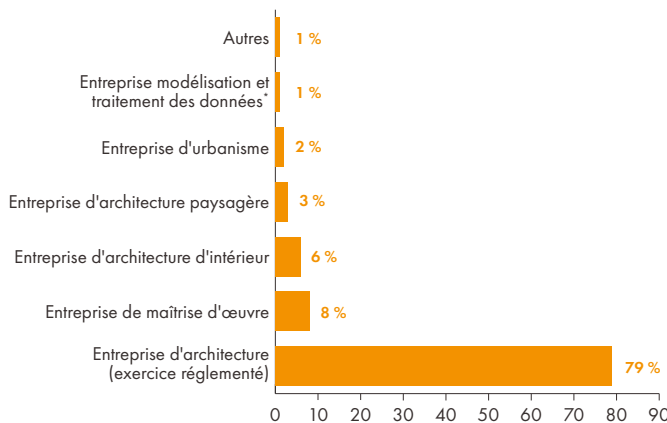
Localisation des répondants (%)
(279 réponses)



Nature des répondants (%)
(279 réponses)

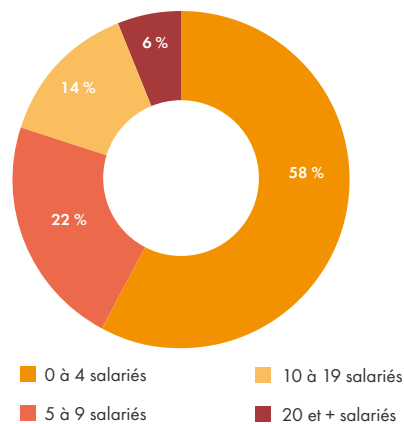


Nature de l'activité des répondants (%)
(280 réponses)



* « Entreprise dont l'activité principale consiste à proposer des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées dans l'aménagement du territoire, de la construction et du bâtiment, de leur archivage »

Répartition des établissements par effectifs (%)
(279 réponses)



“

La CPNE-FP a assumé
le copilotage de l'étude.

Les partenaires et copilotes de l'étude sont :

- L'OMPL
- La CPNE-FP de la branche des entreprises d'architecture
- Le cabinet Katalyse

L'OMPL est le financeur de cette étude. Il est l'observatoire prospectif duquel relève la branche professionnelle. Il a une mission de production d'études sur les enjeux emploi-formation, notamment pour l'accompagnement des entreprises, dans la définition de leur politique de for-

mation, et des salariés, dans l'élaboration de leurs projets professionnels. L'OMPL est financé par l'OPCO EP.

La CPNE-FP a assumé la responsabilité du copilotage 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.

Le cabinet de conseil Katalyse a été choisi, suite à un appel d'offres, pour animer et produire la présente étude selon la méthodologie présentée ci-dessus.



SITUATION ACTUELLE DE LA BRANCHE

PÉRIMÈTRE D'ANALYSE

Les travaux ont été menés sur le périmètre de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, élargie à la maîtrise d'œuvre. Les principales catégories d'entreprises couvertes par cette convention incluent :

- les entreprises d'architecture, elles exercent une activité réglementée et constituent le cœur du secteur ;
- les entreprises de maîtrise d'œuvre, elles jouent un rôle clé dans la gestion et la supervision des projets de construction ;
- les entreprises d'urbanisme, elles se concentrent sur la planification et le développement des espaces urbains ;
- les entreprises d'architecture d'intérieur, elles sont spécialisées dans la conception et l'aménagement des espaces intérieurs ;
- les entreprises d'architecture paysagère, elles se consacrent à la conception et à

l'aménagement des espaces extérieurs et des paysages ;

- les entreprises de management BIM (Building Information Modeling), elles utilisent des technologies avancées pour la modélisation des informations du bâtiment ;
- les entreprises de mise en œuvre de la maquette matérielle et/ou numérique, elles sont impliquées dans la création et l'utilisation de maquettes pour la visualisation et la planification des projets ;
- les entreprises proposant des services autour de la modélisation et du traitement des données intelligentes et structurées, elles jouent un rôle crucial dans l'archivage et la gestion des données liées à l'aménagement du territoire, à la construction et au bâtiment.

Cette convention collective ne s'applique pas aux établissements publics et aux agences d'urbanisme telles que définies par l'article L. 132-6 du code de l'urbanisme.

PROFILS DES EFFECTIFS

La branche de l'architecture est marquée par une diversité d'activités, principalement représentées par cinq codes NAF (Nomenclature d'Activités Française) qui regroupent 97,6 % des salariés de la convention collective. Ces codes NAF, avec

leurs parts respectives des effectifs au 31 décembre 2022, sont les suivants (Source : DARES) :

- 71.11Z : Activités d'architecture, 92,1 % ;
- 74.10Z : Activités spécialisées de design, 2,8 % ;



“

Les travaux ont été menés sur le périmètre de la convention collective nationale des entreprises d'architecture, élargie à la maîtrise d'œuvre.

“

La branche de l'architecture est marquée par une diversité d'activités.



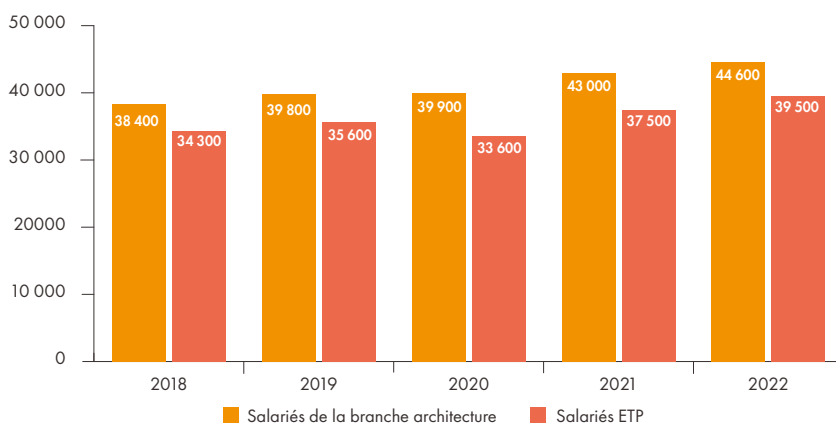
- 71.12Z : Ingénierie, études techniques, 2,1 %;
- 74.90Z : Activité des économistes de la construction, 0,3 %;
- 41.20A : Construction de maisons individuelles, 0,3 %.

Les activités d'architecture (NAF 71.11Z) occupent une position ultra-dominante au sein de la branche, englobant divers domaines d'intervention. Cette diversité se reflète dans la répartition des effectifs, caractérisée par une part majoritaire de femmes, 56,1 % des salariés au 31 décembre 2022. Cette proportion a légèrement augmenté par rapport à 2011, où les femmes constituaient 54 % des effectifs. Cette situation contraste avec les données globales de l'ensemble des conventions collectives de

branche, où les femmes représentent 45,3 % des salariés.

En 2022, la branche de l'architecture comptait 44 600 salariés, poursuivant une trajectoire de croissance observée depuis plusieurs années. Cette croissance se caractérise par une augmentation de 16 % des effectifs entre 2018 et 2022, soit un taux de croissance annuel moyen de près de 4 %. Le ratio ETP (Équivalent Temps Plein) par rapport aux salariés s'élève à 88,6 % en 2022, contre 89,3 % en 2018, indiquant une stabilité relative de ce ratio au cours des dernières années. Une baisse du nombre d'ETP a été observée en 2020, principalement due à l'impact de la pandémie de COVID-19, mais la tendance est repartie à la hausse dès 2021.

① Évolution des effectifs salariés et des ETP dans la branche architecture (nombre d'ETP)



Source : Données DARES, retraitement Katalyse

“

2022,
44 600 salariés
39 500 ETP.

“

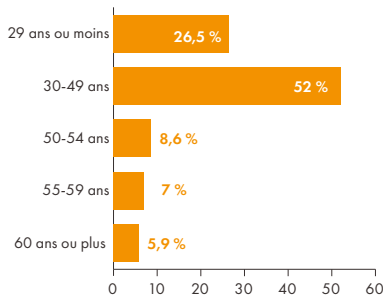
Forte proportion de cadres et de professions intermédiaires.

La branche des entreprises d'architecture connaît un vieillissement de ses effectifs, avec une part croissante de salariés âgés de plus de 50 ans (passage de 18,4 % à 21,4 % des effectifs en 10 ans). Cette tendance pourrait entraîner une augmentation des besoins en recrutement dans les années à venir, en raison des départs à la retraite qui pourraient ne pas être compensés. De plus, la part relativement faible de salariés âgés de 45 à 49 ans (10,3 % dans la branche contre 14,1 %

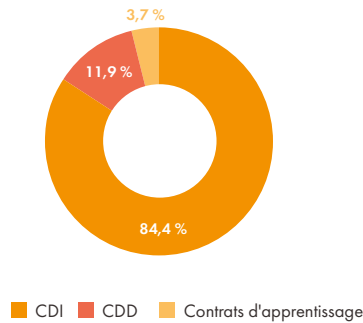
pour l'ensemble des branches) pourrait exacerber cette problématique.

La part importante de CDD (près de 12 % des effectifs, contre 8 % pour l'ensemble des salariés français) est un particularisme de la branche qui se caractérise également par une forte proportion de cadres et de professions intermédiaires, ce qui reflète la nature qualifiée et spécialisée des métiers.

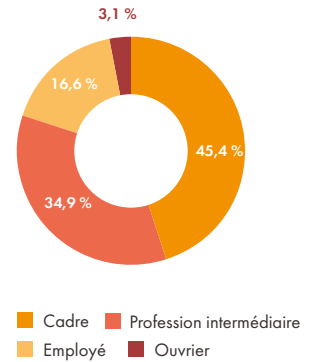
Évolution des effectifs salariés et des ETP dans la branche architecture (%)



Répartition des effectifs par type de contrat (%)
Total : 44 600 emplois salariés



Répartition des effectifs par CSP (%)
Total : 44 600 emplois salariés



Source : DARES 2022, retraitement Katalyse

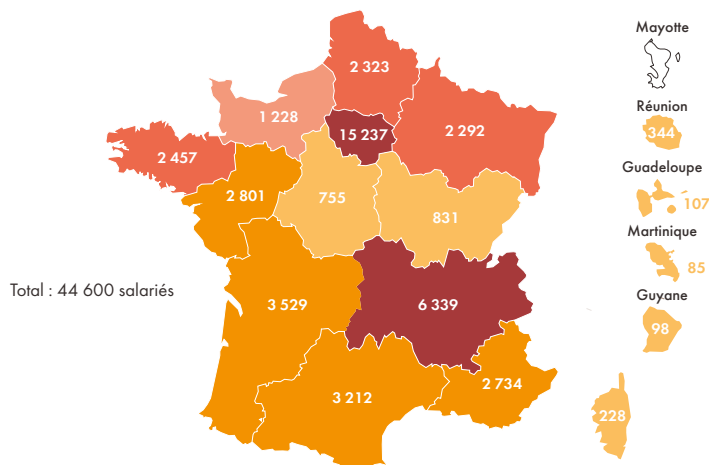
La répartition des salariés de la branche des entreprises d'architecture en France montre une forte concentration en Île-de-France et en Auvergne Rhône-Alpes, régions totalisant 48,4 % de l'ensemble des effectifs. Plus précisément, 34,2 % des salariés sont en Île-de-France et 14,2 % en région Auvergne Rhône-Alpes, contre respectivement 23 % et 12,1 % pour l'ensemble des salariés toutes branches confondues.

Au niveau infrarégional, plusieurs départements se distinguent par leur importance en termes d'effectifs salariés :

- Paris, à lui seul, représente un quart des emplois salariés de la branche.
- le Rhône, 5,6 %;
- la Gironde, 3,8 %;
- la Loire-Atlantique, 3,8 %.

Ces concentrations montrent que les emplois de la branche sont majoritairement implantés au sein des espaces urbains.

📍 Répartition des emplois salariés par région en 2022 (nombre de salariés)



Sources : Données DARES 2022, retraitement Katalyse

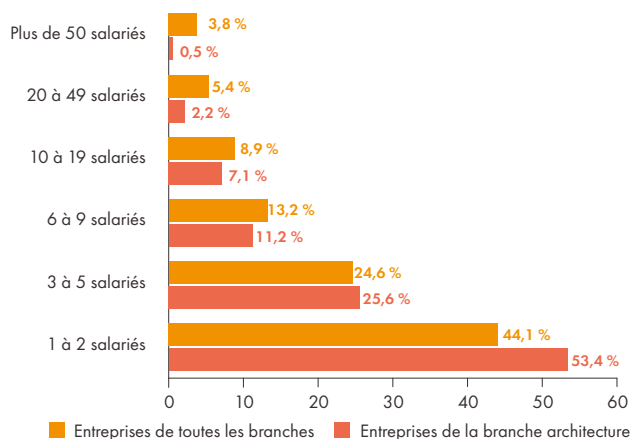
“

48,4 % des salariés en Île-de-France et Auvergne Rhône-Alpes.

RÉPARTITION DES STRUCTURES

Répartition des entreprises par taille en 2022 (%)

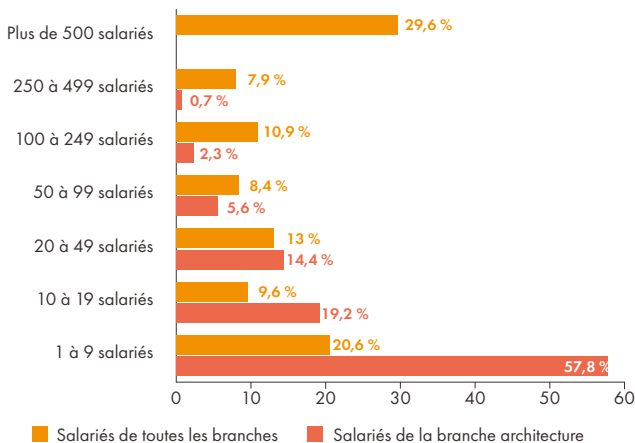
Total : 10 460 entreprises



Sources : fichier SIRENE, retraitement Katalyse

Répartition des effectifs salariés selon la taille d'entreprise en 2022 (%)

Total : 44 600 emplois salariés



Sources : DARES, retraitement Katalyse

“

90,2 % de TPE de 1 à 9 salariés.

La branche des entreprises d'architecture se distingue par une très forte représentation des TPE (1 à 9 salariés), avec 90,2 % des entreprises contre 81,9 % pour l'ensemble des branches. Cette particularité montre une structure d'entreprises principalement composée de très petites entités. Ces entreprises concentrent plus de la moitié des effectifs de la branche (58 %), une proportion près de trois fois supérieure à ce qui est observable

auprès de l'ensemble des salariés français (21 %).

À l'inverse, les entreprises de plus de 100 salariés, 48 % des emplois salariés dans l'ensemble des branches, ne regroupent que 3,2 % des emplois salariés dans la branche de l'architecture. Cette différence souligne la prédominance des petites structures dans le secteur de l'architecture.

“

La réglementation de la profession permet de réguler la concurrence et de maintenir des standards élevés de qualité et de professionnalisme.

FORCES ET FAIBLESSES IDENTIFIÉES

La branche des entreprises d'architecture présente plusieurs forces sur lesquelles s'appuyer, qui positionnent ses entreprises de manière avantageuse dans le paysage professionnel actuel. Tout d'abord, celle-ci connaît une forte croissance depuis quelques années, avec une augmentation de 14,1 % des établissements et de 16,1 % des effectifs depuis 2018. Cette dynamique est soutenue par un taux de féminisation qui atteint désormais 56,1 %, reflétant une diversité et une inclusion accrues au sein

des équipes. De plus, la réglementation de la profession permet de réguler la concurrence et de maintenir des standards élevés de qualité et de professionnalisme. L'image du métier d'architecte reste valorisante et conserve une attractivité forte, attirant des talents et des vocations. Autre force sur laquelle s'appuyer : la répartition géographique des entreprises sur l'ensemble du territoire, malgré une concentration notable en Île-de-France, permet une couverture nationale et une présence locale significative,

renforçant ainsi la résilience et l'adaptabilité de la branche.

Cependant, la branche fait également face à des faiblesses et des points de fragilité qui nécessitent une attention particulière. Les entreprises de taille intermédiaire, entre 10 et 30 salariés, rencontrent des difficultés à se structurer et à s'adapter aux mutations du marché, ce qui les fragilise face à des problématiques complexes d'ajustement des moyens humains. Le contexte concurrentiel est exacerbé, notamment sur la réalisation d'équipements publics et de logements,

entraînant une pression sur les prix et une rentabilité faible. Les entreprises de la branche éprouvent des difficultés de recrutement et de fidélisation, en particulier auprès des jeunes collaborateurs qui se projettent plus difficilement dans les schémas organisationnels traditionnels. De plus, il existe des besoins en compétences managériales prégnants, dès lors que les agences se structurent et se développent, nécessitant des profils entrepreneuriaux (stratégie, management, gestion, RH), peu nombreux et difficiles à recruter.

“

Difficultés de recrutement et de fidélisation, en particulier auprès des jeunes collaborateurs.





“

Les tendances d'évolution du secteur de l'architecture sont influencées par des dynamiques technologiques, réglementaires et sociétales.

“

40 % des émissions de gaz à effet de serre au niveau mondial liées au secteur de la construction..

FACTEURS D'ÉVOLUTION IMPACTANT LA BRANCHE

PRÉAMBULE

La réflexion sur les facteurs d'évolution est essentielle dans le cadre de l'exercice de réalisation de la cartographie des métiers et de l'écriture des fiches métiers qui en découlent.

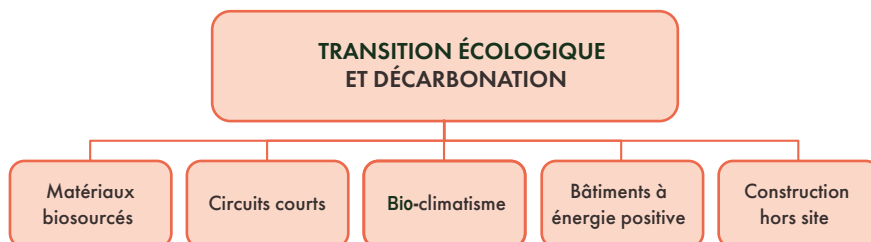
Les tendances d'évolution du secteur de l'architecture sont influencées par des dynamiques technologiques, réglementaires et sociétales. Les avancées technologiques, comme l'IA et la modélisation des données du bâtiment (BIM), transforment les pra-

tiques professionnelles. Les changements réglementaires, axés sur la transition écologique et la décarbonation, imposent des adaptations majeures. Les attentes sociétales en matière de développement durable poussent à repenser les approches architecturales. Ces évolutions offrent des opportunités mais présentent aussi des défis en termes de compétences et d'organisation. Les acteurs de la branche doivent s'adapter pour rester compétitifs.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET DÉCARBONATION

Le secteur de la construction est responsable de 40 % des émissions de gaz à effet de serre au niveau mondial. En conséquence, des changements de pratiques sont apparus

et vont se poursuivre avec comme objectif de réduire l'empreinte carbone des activités de construction et de promouvoir des solutions plus durables.



L'une des évolutions clés est l'utilisation de matériaux plus respectueux de l'environnement. Les architectes et les entreprises du

secteur privilégient désormais des isolants naturels et des matériaux biosourcés, issus de la biomasse végétale.

Il existe, par ailleurs, une volonté de privilégier les circuits courts en favorisant un approvisionnement en matériaux locaux permettant à la fois de réduire l'empreinte carbone liée au transport mais également de bénéficier de matériaux mieux adaptés aux contraintes naturelles et climatiques du territoire

La prise en compte du bioclimatisme dans la conception des bâtiments est une autre tendance forte. En s'inspirant de pratiques traditionnelles, les architectes cherchent à limiter le recours à des systèmes de refroidissement énergivores. Cette approche permet de concevoir des bâtiments plus efficaces sur le plan énergétique et plus respectueux de l'environnement.

La production d'énergie renouvelable intégrée et l'optimisation des besoins énergétiques des bâtiments sont également des priorités. Les architectes travaillent à la création de bâtiments à énergie positive, qui pro-

duisent plus d'énergie qu'ils n'en consomment, contribuant ainsi à la décarbonation du secteur.

La construction hors site, qui offre des avantages en termes de rapidité de fabrication, de qualité, de réduction des coûts et d'impact environnemental, est une autre solution en développement. Cette méthode, qui pourrait se décupler dans les 5 à 10 ans, permet une plus grande flexibilité et une meilleure adaptation aux besoins des projets. Cependant, des doutes persistent quant à la qualité des bâtiments construits hors site et des réticences se font jour en lien avec le risque de standardisation de l'architecture due à l'industrialisation.

Le choix de réponses aux défis de la transition écologique par la décarbonation des produits et des procédés élargit le champ de connaissances et d'expertises à mobiliser par les acteurs de l'architecture.

“

Le choix de réponses aux défis de la transition écologique par la décarbonation des produits et des procédés élargit le champ de connaissances et d'expertises à mobiliser par les acteurs de l'architecture.

TRANSITION ÉCOLOGIQUE ET SOBRIÉTÉ



La prise en compte de l'environnement sous toutes ses formes conduit à des réflexions sur la préservation des espaces non construits et à des efforts visant à promouvoir la sobriété foncière. La densification et la massification sont des stratégies clés pour limiter la consommation foncière. La loi « Climat et résilience » d'août 2021 définit un objectif de zéro artificialisation nette (ZAN), ce qui nécessite une optimisation de l'espace en

zone urbanisée et une réflexion approfondie sur les mixités fonctionnelles, intégrant logements, équipements et activités.

La réutilisation du bâti existant est également une priorité, avec un accent mis sur la réhabilitation et la rénovation plutôt que sur la démolition. Bien que la rénovation soit souvent privilégiée par les architectes, notamment dans les tissus urbains denses, elle est encore freinée par ses coûts et sa





complexité. Cependant, la part des commandes pour des travaux de rénovation est en augmentation, représentant désormais 61 % des commandes en volume, contre 55 % en 2012 (Source : Archigraphie 2022). Cette tendance vers la rénovation, certes moins profitable que les travaux neufs, est essentielle pour réduire l'empreinte carbone du secteur.

La réversibilité des bâtiments est une autre innovation permettant d'anticiper les changements d'usage et de concevoir dès l'origine les adaptations nécessaires. L'écoconception, qui intègre dès la phase de conception les conditions de recyclage futures des constructions, facilite également

leur réutilisation. Enfin, les nouveaux usages mixtes, tels que les espaces de co-living et de co-working, répondent à la fois aux impératifs de sobriété et aux nouvelles aspirations en matière de mode de vie et d'interactions sociales.

En conclusion, la transition écologique sous l'angle de la sobriété dans le secteur de l'architecture nécessite un changement de paradigme, où la réutilisation et l'optimisation des ressources deviennent centrales. Ces solutions, bien que modifiant substantiellement les modèles économiques traditionnels, sont essentielles pour répondre aux défis environnementaux actuels et futurs.

DIGITALISATION



“

La digitalisation constitue une transformation majeure avec une adoption croissante de technologies innovantes et avancées.

La digitalisation constitue une transformation majeure dans le secteur de l'architecture, avec une adoption croissante de technologies innovantes et avancées. Ce processus, en cours depuis plusieurs années, connaît une accélération récente, modifiant profondément les pratiques professionnelles.

Parmi les avancées technologiques notables, la modélisation des données du bâtiment (BIM) s'est imposée, en particulier au sein des grandes entreprises d'architecture pour des projets d'envergure. Le BIM a non seulement optimisé la gestion des projets de construction, mais a également donné naissance à de nouveaux métiers, tels que celui de BIM manager ou de BIM coordinateur.

Les jumeaux numériques, répliques virtuelles fidèles d'équipements ou de bâtiments, permettent de simuler divers scénarios pour améliorer l'efficacité énergétique et réduire l'empreinte carbone. Ces outils facilitent le pilotage de la performance énergétique tout au long du cycle de vie d'un bâtiment, contribuant ainsi à l'atteinte des objectifs environnementaux.

L'impression 3D, bien qu'émergente, se développe rapidement pour la fabrication d'éléments de construction spécifiques, notamment en béton ou en matériaux composites. Cette technologie promet de réduire les temps et les coûts de production tout en offrant une grande flexibilité.

L'IA s'installe progressivement dans les pratiques architecturales, offrant un soutien précieux lors des études de faisabilité, ainsi que lors des phases de conception, de développement et de mise en œuvre des projets. L'IA est largement utilisée pour la génération d'images, enrichissant les référentiels d'illustrations. Cependant, son adoption soulève des questions, notamment en matière de droits d'auteur, de propriété intellectuelle et d'impact sur l'emploi, en particulier pour

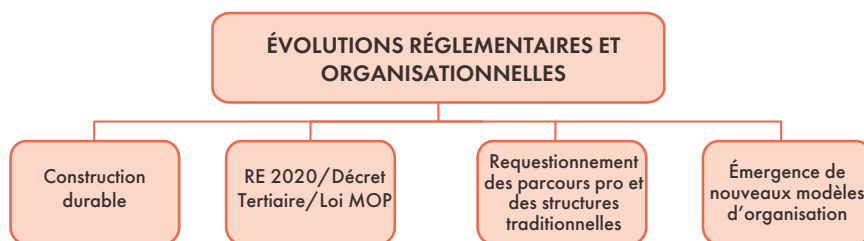
les tâches traditionnellement confiées aux jeunes collaborateurs.

En conclusion, la digitalisation dans le secteur de l'architecture est en grande partie aboutie, mais l'arrivée de l'IA présente de nouveaux défis à anticiper. Ces technologies offrent des opportunités considérables pour améliorer la productivité et la précision, tout en nécessitant une réflexion approfondie sur leurs implications éthiques et professionnelles.

“

La digitalisation dans le secteur de l'architecture est en grande partie aboutie, mais l'arrivée de l'IA présente de nouveaux défis à anticiper.

ÉVOLUTIONS RÉGLEMENTAIRES ET ORGANISATIONNELLES



Le secteur de la construction est soumis à une multiplication des règlements, normes, certificats et labels. Parmi ceux-ci, se trouvent des certifications relatives à la construction durable, telles que la HQE (Haute Qualité Environnementale), LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) et BREEAM (Building Research Establishment Environmental Assessment Method). Ces certifications visent à promouvoir des pratiques de construction respectueuses de l'environnement et socialement responsables.

Les normes énergétiques et environnementales évoluent, notamment dans le cadre de la RE 2020 (réglementation Environnementale), qui s'applique aux constructions neuves. Cette réglementation prend en compte non seulement les consommations d'énergie, mais aussi les émissions de carbone tout au long du cycle de vie

des bâtiments. Par ailleurs, le Dispositif Éco Énergie Tertiaire (DEET), ou « décret tertiaire », impose aux entreprises de réduire la consommation d'énergie de leurs bâtiments tertiaires, renforçant ainsi les exigences en matière d'efficacité énergétique.

L'évolution de la loi MOP (Maîtrise d'Ouvrage Publique), intégrée au nouveau Code de la commande publique en 2018, a également questionné certaines missions traditionnellement confiées aux architectes. Cette révision législative a pour objectif de moderniser et de simplifier les procédures de commande publique, tout en garantissant la qualité et la transparence des projets.

Parallèlement, les modèles d'organisation des entreprises d'architecture sont en mutation. Les nouvelles générations de diplômés ne se projettent pas dans les structures traditionnelles, souvent perçues comme rigides

“

Le secteur de la construction est soumis à une multiplication des règlements, normes, certificats et labels.

“

Le secteur de l'architecture se trouve à un carrefour où les opportunités et les menaces se côtoient étroitement.

“

Les architectes doivent adopter une approche proactive pour naviguer dans un paysage en évolution rapide.

et peu motivantes. En réponse à cette tendance, de nouveaux modèles d'organisation émergent, tels que les collectifs ou les coopératives d'indépendants. Ces structures prônent un fonctionnement horizontal et coopératif, favorisant la collaboration avec d'autres acteurs, tels que des sociologues, des artistes ou des scénographes.

Le secteur de l'architecture est ainsi confronté à un contexte réglementaire et normatif de plus en plus dense, qui complexifie le développement des projets et alourdit la charge administrative. Cependant, ces évolutions offrent également des opportunités pour repenser les modèles d'organisation et adopter des pratiques plus durables et innovantes.

SYNTHÈSE

Le secteur de l'architecture se trouve à un carrefour où les opportunités et les menaces se côtoient étroitement, façonnant un paysage professionnel en pleine mutation. Parmi les opportunités majeures, une diversification des besoins et des attentes des maîtres d'ouvrage favorisent un foisonnement d'initiatives innovantes. Les architectes ont l'occasion de jouer un rôle clé dans la transition écologique et la décarbonation, en intégrant des pratiques durables et en répondant aux défis de la sobriété foncière par des solutions de densification et de massification.

Cependant, ces opportunités s'accompagnent de défis significatifs. L'élargissement des expertises nécessaires pour couvrir une diversité de problématiques environnementales et énergétiques complexifie la pratique architecturale. De plus, le glissement du marché vers la réhabilitation, bien que bénéfique pour la durabilité, impacte la profitabilité des entreprises. Le cadre normatif et régle-

mentaire, en constante évolution, ajoute une couche de complexité, augmentant les coûts et les risques associés aux projets.

L'IA représente une opportunité majeure pour améliorer la productivité et la capacité de modélisation, mais elle comporte également des menaces, notamment en matière de droits d'auteur et d'impact sur l'emploi, en particulier pour les jeunes collaborateurs. Par ailleurs, la perte d'attractivité des modèles d'organisation traditionnels pose un défi en matière de recrutement et de fidélisation des talents.

En conclusion, bien que le secteur de l'architecture soit confronté à des défis complexes, il dispose également d'opportunités uniques pour innover et conduire le changement vers un avenir plus durable et technologiquement avancé. Les architectes doivent adopter une approche proactive pour naviguer dans ce paysage en évolution rapide, en tirant parti des opportunités tout en atténuant les menaces.



CARTOGRAPHIE DES MÉTIERS

CONSTRUCTION ET PRÉSENTATION DE LA CARTOGRAPHIE

Jusqu'à présent, la branche des entreprises d'architecture ne disposait pas d'une cartographie des métiers mais d'un guide des emplois repères regroupant 21 emplois au sein de cinq filières d'activité :

- emplois de conception en architecture ;
- emplois de conception spécialisés (urbanisme, architecture d'intérieur, paysage, conception de scénographie, design...) ;
- emplois de conception technique (ingénierie, économie...) ;
- administration et gestion (administration, gestion, relations clients...) ;
- entretien et maintenance (technique, informatique...).

Les travaux menés ont fait apparaître une nécessité de revisiter la structuration existante. Trois raisons principales ont déclenché ce besoin :

- l'existence de trois filières d'emplois centrées uniquement sur la conception, sans intégration de la chaîne de valeur complète de l'activité d'architecture ;

- la présence de plusieurs emplois-repères au sein de plusieurs filières et donc le fait qu'il ne s'agisse pas d'une famille d'emplois à proprement parler ;
- lors des investigations, plusieurs emplois-repères ont été perçus comme non présents/plus présents au sein de la branche ; par ailleurs, d'autres emplois ont semblé intéressants à intégrer.

Ces différents points ont permis d'aboutir à une recombinaison de la cartographie, faisant disparaître la notion de filière d'emploi au profit de familles de métier permettant de :

- rendre compte de l'organisation des entreprises de la branche ;
- travailler sur la notion de métier et non d'emploi (un métier étant un ensemble d'emplois rattachés entre eux par la même maîtrise technique).

Trois familles ont été distinguées, affinées au cours des différents entretiens et ateliers de travail menés.



Pilotages de projet

Gestion, coordination et planification des différentes activités nécessaires à la réalisation d'un projet de sa conception à son achèvement en respectant notamment le budget, les délais et la qualité.
Gestion et coordination des différents partenaires/sous traitants.



Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux

Contribution à la phase du projet au cours de laquelle les différentes études sont réalisées afin de rendre le projet réalisable (études préliminaires, avant projet sommaire, études techniques...).

Contribution à la phase de conduite opérationnelle des travaux durant laquelle la coordination du projet architectural est réalisée avec les entreprises tout corps d'état.



Fonctions support

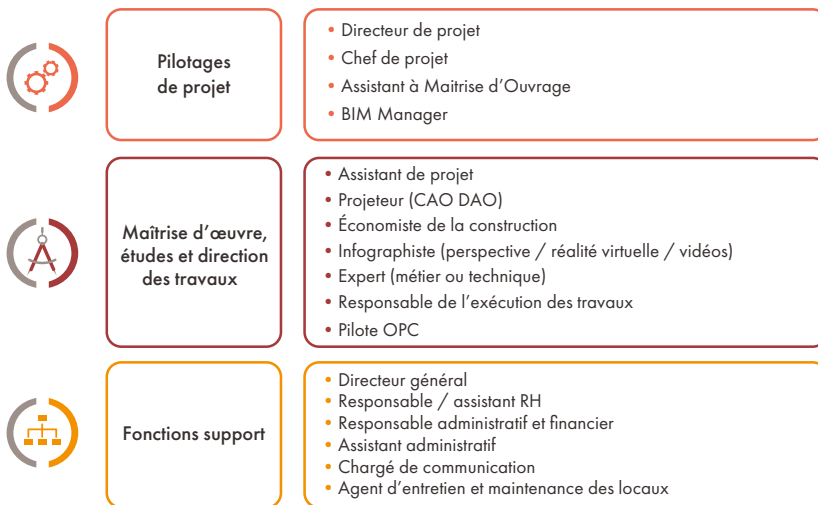
Activités apportant les services essentiels pour soutenir les opérations principales de l'entreprise.



“

Trois familles de métiers distinguées et affinées au cours des entretiens et ateliers de travail.

Au sein de ces trois familles de métiers, 17 métiers ont été répertoriés



PRÉSENCE DES MÉTIERS AU SEIN DES ENTREPRISES

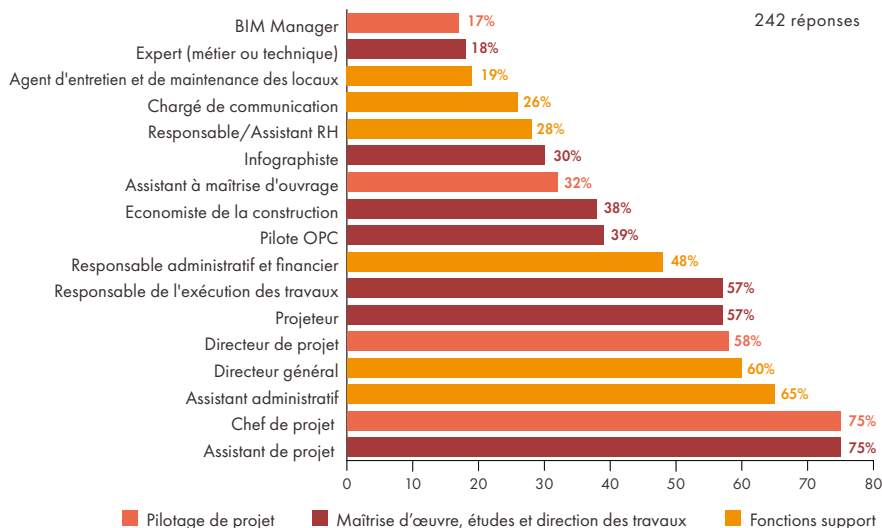
L'un des objectifs de l'étude est de rendre compte de la réalité des métiers exercés au sein de la branche, et de mesurer le poids de chaque métier dans les entreprises.

Les répondants à l'enquête en ligne étaient invités à indiquer si les différents métiers de la cartographie sont exercés ou non au sein de leur entreprise.

La lecture et l'analyse des résultats doivent être réalisées en tenant compte du fait que des répondants ont pu indiquer, pour certains métiers, la présence de ceux-ci au sein de l'établissement alors qu'il s'agit, en réalité, d'une externalisation (ex. : agent d'entretien).

④ Poids des métiers dans les entreprises (%)

Question : « Ces métiers sont-ils exercés par au moins une personne au sein de votre entreprise ? »



Clé de lecture

30 % des entreprises déclarent que le métier d'Infographiste est exercé par au moins une personne au sein de l'entreprise.

La répartition des métiers parmi les entreprises répondantes révèle une structure diversifiée, avec certains métiers formant le cœur de l'activité, tandis que d'autres sont plus spécifiques et moins répandus. Les métiers d'Assistant de projet et de Chef de projet sont au centre de l'activité des entreprises, correspondant souvent à la figure de « l'architecte » (3/4 des répondants à l'enquête).

Un deuxième bloc de métiers, assez répandus, inclut des fonctions support et des rôles liés à la « Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux ». Ces métiers sont essentiels

pour le fonctionnement quotidien des entreprises d'architecture, bien que leur présence puisse varier selon la taille et la spécialisation de chaque structure.

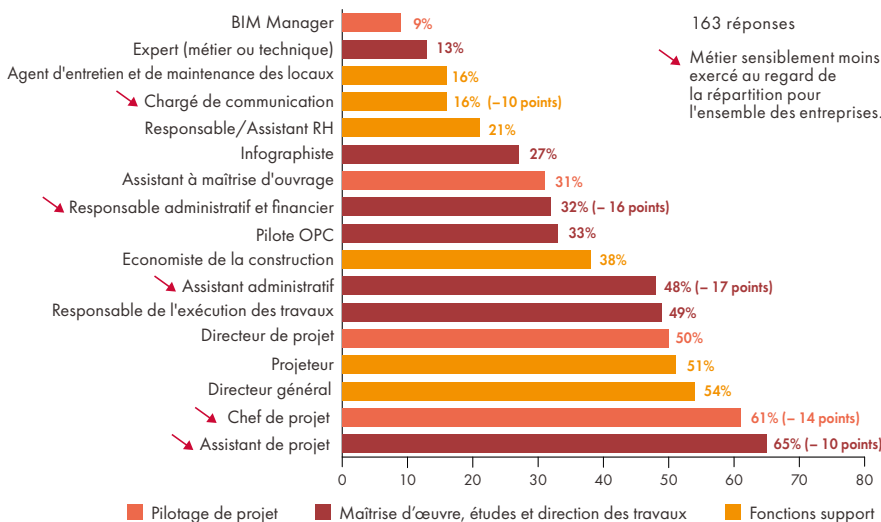
Un troisième groupe de métiers, plus spécifiques, est présent dans environ un tiers des établissements, reflétant des besoins plus spécialisés ou des niches de marché.

Enfin, certains métiers sont beaucoup moins répandus, souvent des fonctions support ou des rôles très spécialisés, principalement présents dans des entreprises de plus grande taille.

“

La répartition des métiers révèle une structure diversifiée, avec certains métiers constituant le cœur de l'activité.

Entreprises de moins de quatre salariés (%)



Clé de lecture

16 % des entreprises déclarent que le métier de chargé de communication est exercé par au moins une personne au sein de l'entreprise. Ce taux est inférieur de 10 points par rapport à l'ensemble des entreprises.

Au sein des entreprises d'un à quatre salariés répondantes à l'enquête, la répartition des métiers varie peu par rapport à la moyenne constatée toutes tailles confondues. Il existe une légère diminution des réponses, généralement comprise entre 4 et 8 points. Cette variation s'explique notamment par le cumul des fonctions assumé par les associés et/ou les salariés. En conséquence, la proportion de répondants disposant d'assistants et de

chefs de projet au sein de leur structure est plus faible

Cependant, parmi les autres métiers, trois d'entre eux, rattachés à la famille des fonctions supports, sont significativement moins exercés dans ce type de structures : assistant administratif, responsable administratif et financier, et chargé de communication, métiers dont les sujets peuvent être traités par le dirigeant ou en partie externalisés.

“

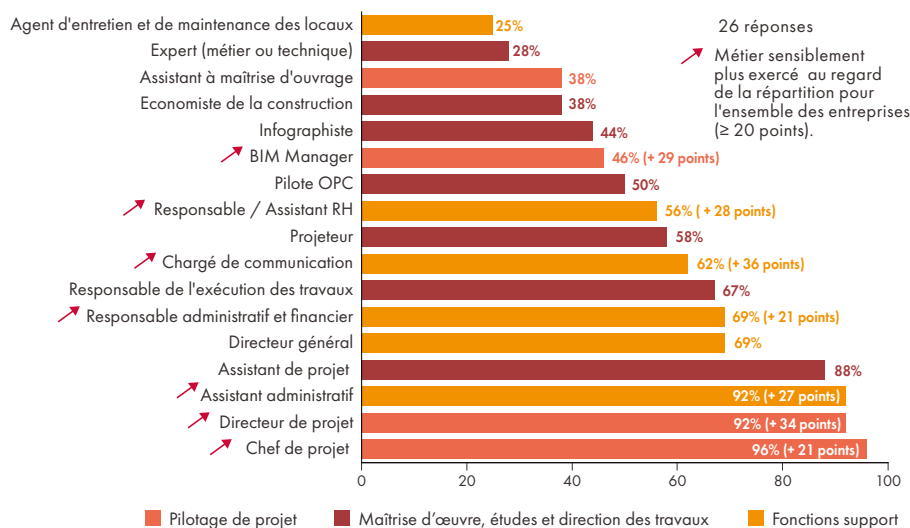
La répartition des métiers varie peu par rapport à la moyenne toutes tailles confondues.



Clé de lecture

62 % des entreprises déclarent que le métier de chargé de communication est exercé par au moins une personne au sein de l'entreprise. Ce taux est supérieur de **36 points** par rapport à l'ensemble des entreprises.

① Entreprises de plus de 15 salariés (%)



“

La répartition des métiers met en lumière la capacité des entreprises de plus grande taille à structurer et spécialiser leurs ressources humaines pour répondre à des besoins diversifiés et complexes.

À l'inverse, parmi les entreprises répondantes de plus de 15 salariés, la répartition des métiers montre une structure plus hiérarchisée et spécialisée, reflétant la capacité de ces entreprises à ouvrir des postes sur des métiers plus spécifiques.

Une proportion beaucoup plus forte de l'exercice des différents métiers s'observe, évitant ainsi le cumul des fonctions sur une même personne. Les métiers de chargé de projet, directeur de projet, et dans une moindre mesure, assistant de projet, sont quasi-systématiquement représentés, correspondant souvent à la dénomination de l'architecte dans ces structures, et formant, avec l'assistant administratif, le cœur de l'organisation des entreprises (près de 90 % des

répondants à l'enquête intègrent ces quatre métiers).

La famille des fonctions support est largement plus internalisée que dans les plus petites entreprises, comme en témoigne la présence accrue de chargés de communication, dont la part est significativement plus élevée par rapport à la totalité des répondants à l'enquête, toutes tailles confondues.

Enfin, la fonction de BIM Manager est plus institutionnalisée dans ces entreprises, avec près d'une sur deux employant au moins un professionnel dans ce rôle. Cette répartition met en lumière la capacité des entreprises de plus grande taille à structurer et spécialiser leurs ressources humaines pour répondre à des besoins diversifiés et complexes.

“

79 % des répondants jugent la cartographie exhaustive.

REPRÉSENTATIVITÉ DE LA CARTOGRAPHIE

La cartographie des métiers est jugée exhaustive par la majorité (79 %) des répondants à l'enquête en ligne, amenés à indiquer les métiers considérés comme « manquants », ceux-ci ont cité :

- l'architecte (9 occurrences parmi les répondants) ;
- le dessinateur/dessinateur-projeteur (8 occurrences) ;
- le paysagiste/ingénieur paysagiste (4 occurrences) ;

- l'architecte d'intérieur (4 occurrences);
- le graphiste/designer graphiste (4 occurrences);
- le chargé ou responsable d'appels d'offre/chargé de concours (4 occurrences);
- l'informaticien/responsable des si (4 occurrences);
- l'urbaniste (3 occurrences);
- le géographe, maquettiste, AMO Certifications, ingénieur fluides, technicien jumeaux numériques... (1 à 2 occurrences).

L'ensemble des métiers évoqués ci-dessus ont été très faiblement mentionnés. Ainsi le premier métier a été noté par seulement 3 % des répondants à l'enquête.

Ce premier métier identifié comme « manquant » à la cartographie est d'ailleurs pré-

sent sous d'autres appellations: l'architecte est ainsi recoupé sous les appellations d'assistant / chef / Directeur de projet. Six des neuf entreprises répondantes ayant indiqué ce métier sont des structures de moins de quatre salariés, généralement moins hiérarchisées et pour lesquelles l'appellation d'architecte peut être plus couramment utilisée, avec un chef d'entreprise architecte, revêtant les casquettes de chef et directeur de projet.

Le deuxième métier, dessinateur/dessinateur-projeteur, évoqué par huit répondants est quant à lui assimilable au projeteur.

Les autres métiers indiqués sont relativement rares. Ils existent dans des structures de 20 salariés ou plus, généralement plus hiérarchisées et d'une taille suffisamment critique pour internaliser certaines compétences.



PRÉSENTATION DES MÉTIERS DE LA BRANCHE

FAMILLE PILOTAGES DE PROJET

■ Directeur de projet

La principale mission d'un directeur de projet est de diriger des projets d'aménagement ou de construction. Il intervient dans toutes les phases des projets et est chargé de :

- coordonner et animer une ou des équipes de chefs de projet et d'assistants de projet;
- superviser la conception, les études du projet, la configuration de l'ouvrage ou l'espace à aménager, les choix techniques appropriés;
- négocier les conditions de réalisation techniques et financières avec les clients et les entreprises du bâtiment;
- suivre les phases de réalisation de travaux et de réception.

Ses principales activités sont :

- concevoir le projet et en assurer la maîtrise d'œuvre;
- accompagner les chefs de projet et piloter l'équipe projet;
- conseiller et accompagner les maîtres d'ouvrage;
- participer au développement commercial et à la gestion du contrat.

■ Chef de projet

La principale mission d'un chef de projet est la conception d'un projet d'aménagement ou de construction et la coordination autour de celui-ci.

Il est chargé de :

- concevoir et mener l'étude du projet sur la base d'un programme, en

“

La principale mission d'un directeur de projet est de diriger des projets d'aménagement ou de construction.



prenant en compte l'environnement et la réglementation ;

- configurer l'ouvrage et l'espace à aménager ;
- définir les possibilités techniques appropriées ;
- assurer la direction de l'exécution des travaux ;
- coordonner les équipes (internes et externes) autour du projet, en fonction de la répartition des missions prévues.

Il est susceptible d'intervenir à toutes les phases du projet, de la réponse aux appels d'offres à la réception des travaux.

Ses principales activités sont :

- concevoir et assurer la maîtrise d'œuvre du projet ;
- organiser et planifier le travail à réaliser, en lien avec sa hiérarchie ;
- conseiller et accompagner la maîtrise d'ouvrage ;
- participer au développement commercial et à la gestion du contrat.

■ Assistant à Maîtrise d'Ouvrage

La principale mission d'un Assistant à Maîtrise d'Ouvrage est d'accompagner la maîtrise d'ouvrage sur les aspects administratifs, réglementaires, techniques et financiers d'un projet, selon les besoins définis par cette dernière.

Il est susceptible d'intervenir à toutes les phases du projet, de la rédaction du pro-

gramme à la réception des travaux, en disposant parfois d'une délégation de maîtrise d'ouvrage.

Ses principales activités sont :

- participer à l'élaboration du programme en lien avec la maîtrise d'ouvrage ;
- contribuer au lancement et à la gestion des appels d'offres ;
- conseiller et accompagner la maîtrise d'ouvrage dans le cadre du suivi du projet, sur les aspects administratifs, techniques et financiers ;
- accompagner la maîtrise d'ouvrage lors de la réception des travaux.

■ BIM Manager

Le BIM (Building Information Modeling) manager définit/transcrit les attendus de la maquette, en pilote l'organisation et la production et veille à sa bonne réalisation, à l'aide de logiciels et de technologies BIM. Il coordonne les échanges de données entre les différents acteurs impliqués dans la conception d'un bâtiment (ex. : bureaux d'études, thermiciens...) sur cette maquette numérique dont il est garant.

Ses principales activités sont :

- concevoir le cadre et superviser la bonne exécution d'une maquette BIM ;
- coordonner la relation entre les différentes parties prenantes d'un projet ;
- intégrer et mettre en œuvre les innovations technologiques et techniques.

FAMILLE MAÎTRISE D'ŒUVRE, ÉTUDES ET DIRECTION DES TRAVAUX

■ Assistant de projet

L'assistant de projet est le collaborateur direct du chef de projet. Il a pour principale mission de développer le projet par la conception et la mise en forme de documents graphiques.

En outre, il est susceptible d'intervenir à toutes les phases du projet, de la réponse aux appels d'offres à la réception des tra-

vaux (études primaires, demandes de permis de construire, sélection des fournisseurs...) en appui au chef de projet.

Ses principales activités sont :

- participer aux travaux de conception et de mise en forme d'un projet ;
- contribuer à la constitution et au suivi administratif et technique du projet ;

- communiquer avec les différentes parties prenantes.

■ Projeteur (CAO DAO)

Le projeteur a pour principale mission de développer le projet par la conception et la mise en forme de documents graphiques et numériques (plans, croquis, maquettes)

Il joue un rôle crucial dans la visualisation et la réalisation des concepts architecturaux, facilitant ainsi la communication entre les différentes parties prenantes du projet.

Il est le collaborateur direct du responsable de projet qu'il assiste dans ses missions de conception et de mise au point technique.

Ses principales activités sont :

- transcrire un projet (graphiquement, techniquement...);
- contribuer à la constitution et au suivi administratif du projet.

■ Économiste de la construction

La principale mission d'un économiste de la construction est de participer à l'élaboration du projet, veiller au suivi économique des projets et d'en garantir la viabilité et la rentabilité.

En phase de conception, en lien avec l'équipe, il participe aux choix techniques, à l'analyse du cycle de vie, à l'approche du coût global du projet, établit les descriptifs, les quantitatifs et les estimations.

En phase de réalisation, il veille au respect de la conformité des prestations et assure le suivi financier des modifications.

Ses principales activités sont :

- élaborer ses estimations et synthétiser celles des partenaires à chaque phase du projet;
- assurer durant la phase travaux le suivi financier et la comptabilité.

■ Infographiste (perspective/réalité virtuelle/vidéos)

L'infographiste a pour principale mission de créer des éléments visuels en 2D/3D d'un univers virtuel, dans le but d'aider à la

conception et la communication du projet en alimentant des publications, des sites web ou des présentations animées.

Il met en scène et anime les décors, objets, et réalise les textures, couleurs, volumes, lumières, effets spéciaux à partir d'un cahier des charges et de scénarii définis au préalable.

Sa principale activité est de créer des modèles 2D/3D, des images et des animations.

■ Expert (métier ou technique)

L'expert (métier ou technique) est le référent sur un ou plusieurs sujets (énergies, fluides, réseaux...), susceptible d'intervenir sur toutes les phases d'un projet, en appui technique/opérationnel.

■ Responsable de l'exécution des travaux

La principale mission d'un responsable de l'exécution des travaux est d'assurer la conduite et/ou la direction de l'exécution des travaux jusqu'à la clôture et la livraison du chantier en coordonnant les entreprises.

Il est garant de la mise en œuvre du projet fidèlement aux études de conception, du respect des délais et des coûts de construction.

Ses principales activités sont :

- s'approprier le travail mené en phase de conception du projet et préparer sa mise en œuvre;
- conduire la phase de réalisation des travaux en coordination avec toutes les parties prenantes en respectant les délais et les coûts;
- établir les visas des documents d'exécution, et veiller au respect des normes techniques, de la sécurité et de la qualité de la réalisation des travaux;
- organiser la réception et la livraison du chantier, marquant la fin de la réalisation.

■ Pilote OPC

Le pilote Ordonnancement, Pilotage et Coordination (OPC) a pour principale mission de garantir les délais et la coordina-



tion des intervenants pour livrer un ouvrage conforme aux prescriptions du cahier des charges.

En outre, il optimise les processus pour une exécution fluide du chantier.

Ses principales activités sont :

- coordonner et planifier les travaux à réaliser ;
- piloter les différentes phases du chantier et coordonner les différents intervenants ;
- organiser la livraison et la levée des réserves.

FAMILLE FONCTIONS SUPPORT

■ Directeur général

Le directeur général gère une structure dans l'ensemble de ses dimensions (technique, humaine, commerciale...). Il définit la stratégie et organise l'activité dans un objectif de rentabilité économique.

Ses principales activités sont :

- définir la stratégie de l'entreprise et veiller à sa mise en œuvre ;
- gérer le pilotage opérationnel de l'entreprise ;
- participer au développement de l'entreprise.

■ Responsable/assistant RH

La principale mission d'un Responsable des Ressources Humaines est de mettre en œuvre la stratégie de l'organisation en matière de ressources humaines (recrutement, rémunération, gestion des carrières...).

Il contrôle également l'application des conditions légales et réglementaires relatives aux conditions de travail.

Ses principales activités sont :

- contribuer à la définition de la stratégie RH ;
- gérer quotidiennement l'administration du personnel ;
- mettre en place et piloter des opérations de gestion des ressources humaines.

■ Responsable administratif et financier

Au contact de la direction générale / des associés, le Responsable Administratif et

Financier supervise la gestion financière (trésorerie, contrôle de gestion) et administrative (procédures, fonctionnement) de l'entreprise. Il est également le garant du respect des obligations légales et fiscales de l'entreprise.

Ses principales activités sont :

- définir, mettre en place et superviser les procédures de gestion administrative ;
- piloter la gestion financière de l'entreprise ;
- réaliser le suivi comptable et financier de l'entreprise.

■ Assistant.e administratif.ve

L'assistant administratif collabore avec un ou plusieurs responsables (chef de projet, directeur de projet, associé) afin d'assurer le suivi administratif, commercial et comptable des projets, des demandes d'autorisation administratives et des consultations.

Il est amené à tenir les agendas des projets, préparer les courriers et les éléments administratifs des dossiers techniques, transmettre les informations aux équipes internes et externes.

Ses principales activités sont :

- participer à la communication, au suivi administratif et financier des projets (études et réalisation) ;
- préparer les dossiers de réponse aux appels d'offres de maîtrise d'œuvre ;
- contribuer à la gestion de l'entreprise.



■ Chargé de communication

Le chargé de communication a pour mission de définir, en accord avec la direction de l'entreprise, les axes de la stratégie de communication de celle-ci, puis de les mettre en œuvre.

Ses principales activités sont :

- élaborer un plan de communication adapté aux objectifs définis avec la direction ;
- mettre en œuvre la stratégie de communication interne et externe de l'entreprise ;
- évaluer l'impact des actions de communication mises en œuvre.

■ Agent d'entretien et maintenance des locaux

La principale mission d'un agent d'entretien et maintenance des locaux est de réaliser des opérations de propreté, d'entretien et de maintenance de premier niveau des locaux de l'entreprise.

Il peut éventuellement être responsable de l'approvisionnement des consommables.

Ses principales activités sont :

- opérer l'entretien des locaux et espaces verts de l'entreprise ;
- effectuer des opérations de maintenance courante (de premier niveau).





DYNAMIQUES RH

PERSPECTIVES D'ÉVOLUTION DES EFFECTIFS

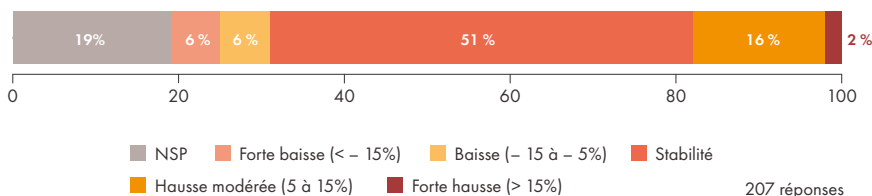
VISION GÉNÉRALE

Interrogé à travers des entretiens qualitatifs et une enquête en ligne, un échantillon d'entreprises de la branche était amené à se

projeter sur trois ans, et à anticiper l'évolution de leurs effectifs.

④ Prévisions d'évolution des effectifs à 3 ans (%)

Question : « Envisagez-vous une évolution de vos effectifs à 3 ans ? »



“

51 % des répondants anticipent une stabilité des effectifs.

Il ressort que les répondants misant sur une stabilité, ou dans l'incapacité de répondre faute de perspectives suffisantes représentent près de 70 % des répondants. Cette situation peut s'expliquer à la fois par le contexte morose du secteur de la construction, incitant les entreprises de la branche à temporiser, mais également par la durée relativement

longue des projets, qui impliquent une stabilité des effectifs sur le court-moyen terme.

Les répondants se prononçant sur une baisse ou sur une hausse de leurs effectifs sont quant à eux relativement partagés : 18 % anticipent une hausse ou forte hausse, 12 % une baisse ou forte baisse.

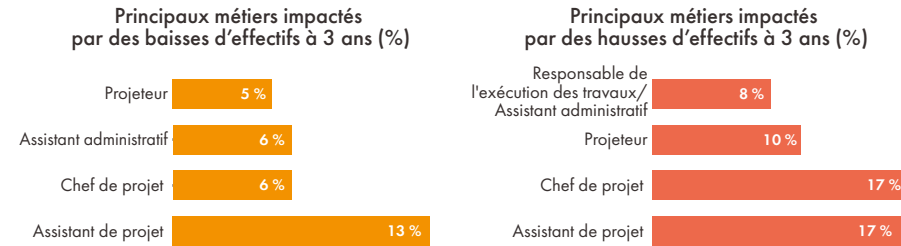
MÉTIERS LES PLUS CONCERNÉS PAR LES VARIATIONS D'EFFECTIFS

Les répondants à l'enquête en ligne étaient par la suite invités à détailler les métiers qui concentreraient les baisses ou hausses d'effectifs envisagées. Un croisement a été effectué, en fonction de la réponse à la question sur l'évolution des effectifs à trois ans. Trois segments ressortent : les répondants

« Stabilité » (105 réponses) ; les répondants « Hausse modérée à forte » (38 réponses) et les répondants « Baisse modérée à forte » (24 réponses).

❶ Répondants « Stabilité » (%)

Question : « Quels métiers seront impactés par des diminutions/augmentations d'effectif dans votre entreprise, dans les 3 prochaines années » ?



Dans le cadre des répondants anticipant une stabilité de leurs effectifs à trois ans, certains métiers sont plus susceptibles de connaître des variations d'effectifs. Les premiers métiers affectés par des potentielles baisses d'effectifs incluent les assistants de projet (13 %) et les chefs de projet (6 %), qui sont des métiers « cœur d'activité » fréquemment rencontrés dans les entreprises de la branche.

De manière générale, il existe une corrélation entre le poids des différents métiers de la branche et les prévisions de baisse des effectifs, les métiers les plus représentés étant les plus susceptibles de subir des baisses. Cependant, la part des métiers impactés par des hausses d'effectifs est supérieure à celle des baisses pour la quasi-totalité des

métiers, à l'exception du directeur de projet et de l'agent d'entretien et de maintenance des locaux. À l'image des métiers possiblement impactés par des baisses d'effectifs, une corrélation notable est observée entre les prévisions de hausse des effectifs et le poids des différents métiers au sein des entreprises (par exemple assistant et chef de projet, 17 % chacun).

Certains métiers dont la part de répondants « à la hausse » est proportionnellement bien plus importante que les répondants « à la baisse » comme le responsable de l'exécution des travaux, peuvent refléter une tendance conjoncturelle (répondants entrant dans la phase de réalisation de leurs projets actuels et cherchant à recruter ce type de profils).



Clé de lecture

13 % des répondants prévoyant une stabilité de leurs effectifs à trois ans indiquent que le métier d'assistant de projet pourrait être concerné par une diminution des effectifs au sein de leur entreprise.

“

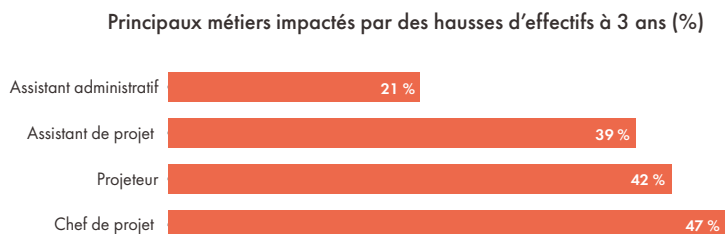
66 % des répondants ne citent aucun métier impacté par une baisse d'effectif.

“

47 % des répondants ne citent aucun métier impacté par une hausse d'effectif.

❷ Répondants « Hausse » (%)

Question : « Quels métiers seront impactés par des diminutions / augmentations d'effectif dans votre entreprise, dans les 3 prochaines années » ?



Pour les entreprises répondantes qui anticipent une hausse modérée à forte de leurs effectifs à trois ans, certains métiers sont par-

ticulièrement concernés par des augmentations d'effectifs.



Clé de lecture

47 % des répondants prévoyant une hausse de leurs effectifs à trois ans indiquent que le métier de chef de projet pourrait être concerné par une hausse des effectifs au sein de leur entreprise.

Les premiers métiers affectés par ces potentielles hausses incluent les chefs de projet (47 %), les projeteurs (42 %), et les assistants de projet (39 %), qui sont des métiers « cœur d'activité » les plus fréquemment rencontrés dans les entreprises de la branche.

De manière générale, il existe une corrélation entre le poids des différents métiers de

la branche et les prévisions de hausse des effectifs, les métiers les plus représentés étant les plus susceptibles de bénéficier de ces augmentations. La part d'entreprises anticipant une hausse du métier de projeteur est significativement plus élevée que celles anticipant une baisse, soulignant une tendance positive pour ce métier.



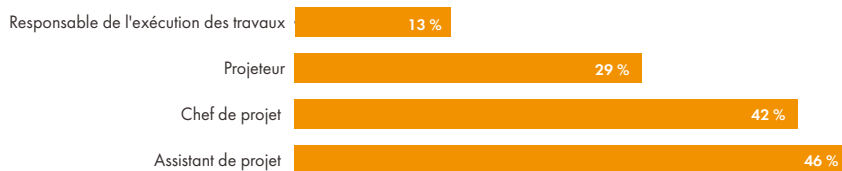
Clé de lecture

46 % des répondants prévoyant une baisse de leurs effectifs à trois ans indiquent que le métier d'assistant de projet pourrait être concerné par une baisse des effectifs au sein de leur entreprise.

① Répondants « Baisse » (%)

Question : « Quels métiers seront impactés par des diminutions/augmentations d'effectif dans votre entreprise, dans les 3 prochaines années » ?

Principaux métiers impactés par des baisses d'effectifs à 3 ans (%)



D'après les répondants à l'enquête anticipant une baisse modérée à forte de leurs effectifs, certains métiers sont particulièrement concernés par des diminutions : c'est le cas des assistants de projet (46 %), chefs de projet (42 %), et des projeteurs (29 %). Ces métiers sont des rôles « cœur d'activité » fréquemment rencontrés dans les entreprises de la branche.

De manière générale, et à l'image des résultats obtenus auprès des autres répondants, il existe une corrélation entre le poids des différents métiers de la branche et les prévisions de baisse des effectifs, les métiers les plus représentés étant les plus susceptibles de subir des baisses.

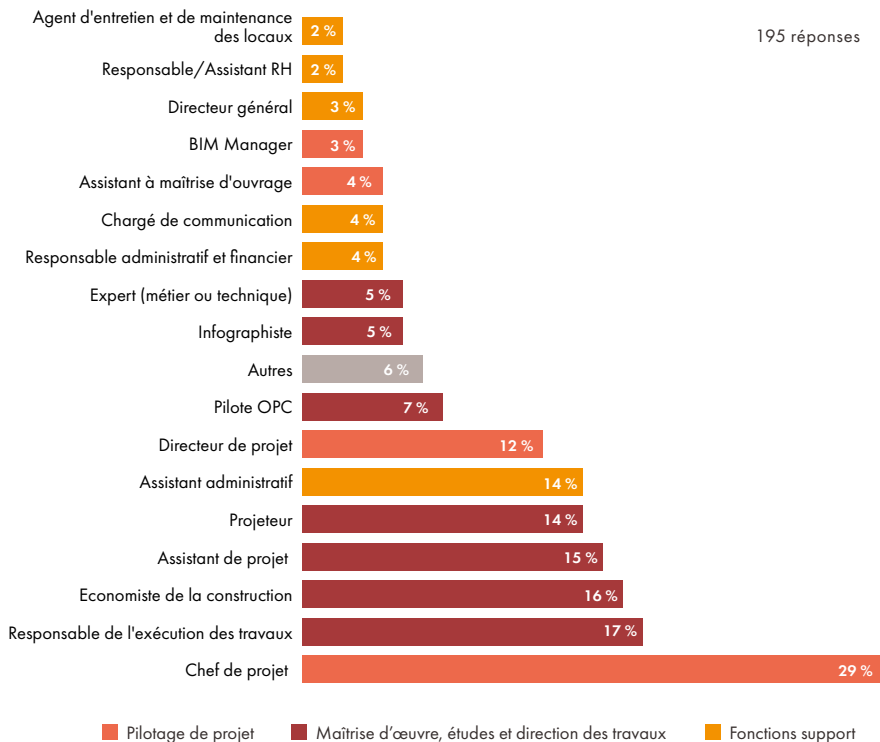
DIFFICULTÉS DE RECRUTEMENTS RENCONTRÉES ET RAISONS ÉVOQUÉES

Plus de deux tiers des entreprises interrogées (69 %) ont déclaré rencontrer des difficultés de recrutement sur au moins l'un des métiers

de la cartographie (sur 195 répondants), certains indiquant même que « l'ensemble des recrutements sont difficiles à réaliser ».

🔊 Métiers concernés par des difficultés de recrutement (%)

Question : « Quels sont les métiers pour lesquels le recrutement est jugé difficile ? »



Clé de lecture

29 % des répondants estiment rencontrer des difficultés dans le recrutement pour le métier de Chef de projet.

“

29 % des répondants citent le métier de chef de projet comme étant le plus concerné par des difficultés de recrutement.

Selon les données recueillies, le métier de chef de projet (architecte avec généralement plusieurs années d'expérience) est le plus concerné par des difficultés de recrutement (29 % des répondants).

Les métiers de la « Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux » concentrent éga-

lement des difficultés de recrutement significatives. En revanche, les métiers plus spécifiques ou les fonctions support sont moins souvent mentionnés comme problématiques en matière de recrutement, ce qui peut s'expliquer par le nombre plus restreint de recrutements pour ces postes.

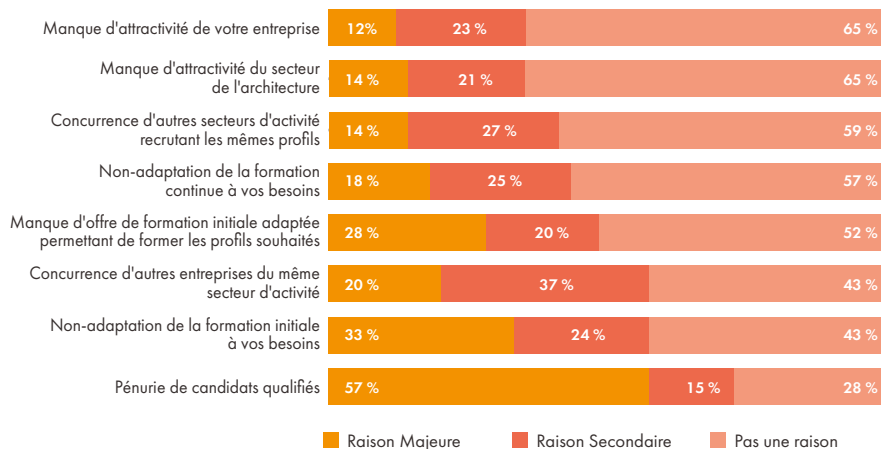


Clé de lecture

57 % des répondants évoquent comme raison majeure la pénurie de candidats qualifiés, parmi les difficultés rencontrées lors de recrutement.

① Principales raisons des difficultés de recrutement (%)

Question : « Quelles sont, selon vous, les causes principales des difficultés de recrutement rencontrées par votre entreprise ? » (178 réponses)



La principale raison expliquant les difficultés de recrutement rencontrées par les répondants concerne la pénurie de candidats qualifiés, ressentie par près de $\frac{3}{4}$ des répondants. Cette pénurie ressentie s'explique notamment par les autres facteurs listés, tels que la non-adaptation de la formation initiale aux besoins (57 % des répondants indiquant une raison majeure ou secondaire) ou le manque d'offre de formation initiale adaptée, permettant de former les profils souhaités (48 % des répondants indiquant une raison majeure ou secondaire).

D'autres raisons sont également mises en avant, en dehors de la liste proposée : les exigences financières des candidats ; le déficit d'attractivité de certaines villes/secteurs géographiques (ainsi que la concurrence de zones frontalières plus attractives financièrement) ; le manque d'expérience ou encore le manque de motivation.



Un exemple de difficultés : la non-adaptation de la formation initiale aux besoins des entreprises

86 répondants (57 %) estiment que la formation initiale n'est pas adaptée à leurs besoins, et, parmi eux, 85 % déclarent rencontrer des difficultés de recrutement, qui se concentrent principalement sur le métier de chef de projet (42 % de ces 86 répondants rencontrent des difficultés de recrutement sur ce métier).



La problématique d'inadéquation de formation n'est pas forcément concentrée sur le métier de chef de projet. Les répondants ont d'abord été interrogés sur les métiers pour lesquels ils rencontraient des difficultés de recrutement, puis sur les sources de ces difficultés

“

75 % des répondants expliquent les difficultés de recrutement par la pénurie de candidats qualifiés.

DIFFICULTÉS RH RENCONTRÉES

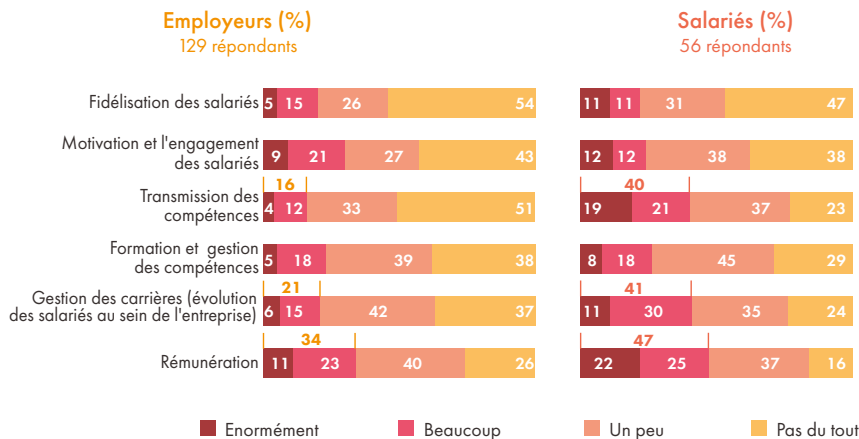
Les difficultés en matière de ressources humaines mises en avant varient significativement entre les salariés et les employeurs, ainsi qu'en fonction de la taille des entreprises. Selon les données recueillies lors de l'enquête, la principale difficulté évoquée par les répondants concerne la rémunération des salariés, un sujet plus fortement ressenti par les salariés (47 % de réponses

« énormément » ou « beaucoup ») que par les employeurs (34 %). Deux autres sujets RH montrent des écarts de perception notables : la gestion des carrières, où les salariés expriment des difficultés dans 41 % des cas contre 21 % pour les employeurs, et la transmission des compétences, perçue comme problématique par 40 % des salariés contre 16 % des employeurs.

“

La principale difficulté évoquée par les répondants concerne la rémunération des salariés.

🔊 Difficultés rencontrées pour le recrutement au niveau RH (%) 🔊
Question : « Pour chacun des sujets RH ci-dessous, rencontrez-vous des difficultés ? »
(187 réponses)



Clé de lecture

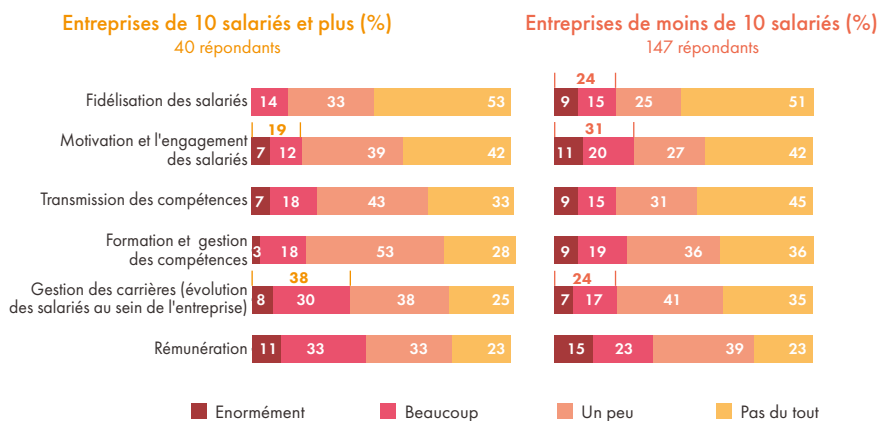
22 % des salariés indiquent rencontrer énormément de difficultés sur la question de la rémunération

En ce qui concerne la taille des entreprises, la gestion des carrières est un enjeu plus marqué dans les entreprises de 10 salariés et plus (38 %), probablement en raison des opportunités de mobilité interne offertes par ces structures. Par ailleurs, la motivation et l'engagement des salariés, ainsi que leur

fidélisation, sont des défis plus prononcés dans les entreprises de moins de 10 salariés, où le turnover est généralement plus faible. Ces différences soulignent l'importance d'adapter les stratégies RH en fonction des spécificités et des besoins des différentes tailles d'entreprises.



❶ Difficultés rencontrées au niveau RH (%) (187 réponses)



Les études « tensions sur les recrutements¹ » et « qualité de vie au travail² » publiées en 2023 par l'OMPL mettent en évidence dif-

férents indicateurs qui contextualisent les difficultés ressenties par les employeurs et les salariés.

1 : <https://ompl.fr/publication/essentiel-tensions-sur-les-recrutements-secteur-cdv/>

2 : <https://ompl.fr/publication/qualite-de-vie-au-travail-des-entreprises-darchitecture-2023/>

FICHES MÉTIERS





ASSISTANT.E ADMINISTRATIF.VE

Famille de métiers : Fonction support



FINALITÉ DU MÉTIER

L'assistant.e administratif.ve collabore avec un ou plusieurs responsables (chef.fe de projet, directeur.rice de projet, associé) afin d'assurer le suivi administratif, commercial et comptable des projets, des demandes d'autorisation administratives et des consultations.

Il/elle est amené.e à tenir les agendas des projets, préparer les courriers et les éléments administratifs des dossiers techniques, transmettre les informations aux équipes internes et externes.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Participer à la communication, au suivi administratif et financier des projets (études et réalisation)
- Préparer les dossiers de réponse aux appels d'offres de maîtrise d'œuvre
- Contribuer à la gestion de l'entreprise

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Participer à la communication, au suivi administratif et financier des projets (études et réalisation)**
 - Tenir l'agenda des projets et organiser des réunions en coordination avec les responsables de projets
 - Élaborer des tableaux de bord en recueillant les informations utiles
 - Assurer la préparation et le suivi des pièces administratives et comptables des projets en coordination avec les responsables de projets
 - Assurer la diffusion des informations aux parties prenantes du projet (internes et externes) à l'aide des canaux de communication dédiés
 - Préparer les éléments du volet administratif et formaliser les dossiers de consultation des entreprises en recueillant les aspects techniques auprès des responsables de projet et en respectant les cadres réglementaires
 - Assurer le suivi administratif à chaque phase des consultations (lancement, réponse, attribution) en utilisant des outils de reporting
- **Préparer les dossiers de réponse aux appels d'offres de maîtrise d'œuvre**
 - Réaliser une veille des appels d'offres et transmettre les propositions à la direction d'agence
 - Collecter et assurer le montage et la complétude des dossiers de candidature et d'offre en respectant les formats imposés par les maîtres d'ouvrages
 - Déposer les réponses aux appels d'offres et en assurer le suivi

INITULÉS PROCHES

Assistant.e
Assistant.e de direction
Chargé.e d'administration
Secrétaire technique

CORRESPONDANCE ROME

M1605 – Secrétaire technique

TYPELOGIE DE MÉTIER

Métier stable mais impacté par les transitions numériques (IA, GED, automatisation...)

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Procédure et réglementation des marchés publics
- Outils bureautiques
- Compétences rédactionnelles
- Notions de comptabilité

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Recueillir et transmettre des informations
- Réaliser des envois et des dépôts de dossier
- Rédiger des pièces administratives
- Réaliser des tableaux de suivi comptable et administratif
- Finaliser des dossiers
- Mettre à jour des agendas
- Organiser des réunions, événements
- Diffuser des documents
- Anonymiser les dossiers
- Garantir la qualité de l'accueil et la fluidité des relations intra-entreprise
- Prioriser son travail



ASSISTANT.E ADMINISTRATIF.VE

Famille d'emplois : Fonction support



DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoir-être / compétences comportementales

- Être diplomate
- Être proactif
- Être à l'écoute
- Être rigoureux et précis
- Avoir l'esprit d'équipe
- Être organisé

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Chef.fe de projet
- Directeur.rice de projet
- Directeur.rice technique
- Directeur.rice administratif et financier
- Directeur de travaux

FORMATION

- **Assistanat** (BAC Professionnel Assistanat/secrétariat (niveau 4) ; BTS secrétariat (niveau 5)...) ;
- **Gestion** (BTS/DUT gestion (niveau 5)...) ;

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS (SUITE)

• Contribuer à la gestion de l'entreprise

- Assurer l'accueil et l'interface entre l'entreprise et ses interlocuteurs
- Assister les équipes de direction en gérant les agendas, les prises de rendez-vous commerciaux...
- Assurer le bon fonctionnement logistique au quotidien de l'agence en contrôlant l'état des stocks, des fournitures, etc.
- Participer à la cohésion interne de l'entreprise et à la diffusion d'informations sociales en animant des réunions d'informations et en organisant des moments de convivialité

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Interactions avec des acteurs internes à l'entreprise d'architecture (dirigeant.e et associé.e d'une entreprise d'architecture, directeur.rice de projet, chef.fe de projet, expert.e, personnel administratif, équipes communication, services supports...) et externes (prestataires, entreprises, administrations...)

Métier qui s'exerce principalement au bureau

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

Métier accessible en sortie de formation spécifique et/ou après une précédente expérience dans l'assistanat de gestion

Parcours aval

Évolution vers des métiers de responsable administratif, métiers des ressources humaines



ASSISTANT.E DE PROJET

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



FINALITÉ DU MÉTIER

L'assistant.e de projet est le / la collaborateur.rice directe du / de la chef.fe de projet. Il / elle a pour principale mission de développer le projet par la conception et la mise en forme de documents graphiques.

En outre, il / elle est susceptible d'intervenir à toutes les phases du projet, de la réponse aux appels d'offres à la réception des travaux (études primaires, demandes de permis de construire, sélection des fournisseurs...) en appui au / à la chef.fe de projet.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Participer aux travaux de conception et de mise en forme d'un projet
- Contribuer à la constitution et au suivi administratif et technique du projet
- Communiquer avec les différentes parties prenantes

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Participer aux travaux de conception et de mise en forme d'un projet**
 - Réaliser les travaux de relevé et de description des ouvrages à l'aide d'outils (mesure, dessin, logiciels CAO...)
 - Participer à la réalisation des plans et des maquettes en collaboration avec le / la chef.fe de projet, à l'aide de croquis, de dessins, de logiciels CAO / DAO...
 - Initier et/ou compléter tout ou partie de la modélisation 3D d'un projet, en participant à la réalisation de maquettes BIM (Building Information Modeling)
 - Réaliser des recherches en lien avec le projet
- **Contribuer à la constitution et au suivi administratif et technique du projet**
 - Participer aux réponses aux appels d'offres en rassemblant et produisant la documentation adéquate
 - Contribuer aux études (techniques, environnementales...) par phase et aux démarches administratives en amont du lancement du projet (demandes d'autorisation)
 - Préparer les phases de rendu du projet en constituant les premières versions des dossiers techniques
- **Communiquer avec les différentes parties prenantes**
 - Assurer les contacts quotidiens avec l'équipe projet
 - Réaliser un travail de veille technique et réglementaire et en informer les chef.fes de projet / les parties prenantes du projet
 - Faire un reporting régulier auprès de son / sa responsable

INTITULÉS PROCHES

Collaborateur.rice d'architecte
 Projeteur.euse
 Dessinateur.rice
 Dessinateur.rice spécialisé.e
 Dessinateur.rice projeteur.euse
 Assistant.e de projet d'urbanisme / paysager / scénographique / d'architecture intérieure...

CORRESPONDANCES ROME

F1101 – Architecture du BTP et du paysage
 F1102 – Conception – Aménagement d'espaces intérieurs
 F1104 – Dessin BTP

TYPOLOGIE DE MÉTIER

Métier stable mais impacté par les transitions numériques (dont IA) et environnementales ainsi que par les évolutions réglementaires

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Relevés des existants / environnants
- Chiffrage et outils de gestion
- Techniques et normes de construction
- Conception et dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO), SIG, BIM
- Esquisse d'un projet d'édifice ou d'espace
- Connaissance des matériaux
- Economie circulaire et réemploi
- Droit de l'urbanisme et de la construction, normes environnementales, code des marchés publics, code du travail



ASSISTANT.E DE PROJET

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Diagnostiquer les existants
- Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité technique et économique
- Décliner la conception générale d'un projet en plans et maquettes
- Identifier des fournisseurs, sous-traitants, prestataires
- Hiérarchiser les priorités

Savoir-être / compétences comportementales

- Être curieux
- Être créatif
- Être autonome
- Être à l'écoute
- Être capable d'établir un dialogue et une médiation de qualité / assertivité

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Chef.fe de projet
- Directeur.rice de projet (plus petites structures)

FORMATION

- **Architecture** (Diplôme d'état d'architecte (DEA) ou de paysagiste (DEP) (niveau 7) ; Diplôme propre aux écoles d'architecture (DPEA) en design, scénographie, architecture navale... (équivalent niveau 7) ; Diplôme de spécialisation et d'approfondissement en architecture (DSA) en maîtrise d'ouvrage, patrimoine, projet urbain... (niveau 7)...)
 - **Ingénieur** (Diplôme d'ingénieur généraliste (niveau 7)...)

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Interactions avec des acteurs internes à l'entreprise (dirigeant et associé.e d'une entreprise d'architecture, chef.fe de projet, directeur.rice de projet, expert.e, personnel administratif, services supports...) et externes (cotraitants, entreprises spécialisées externes, collectivités publiques, prestataires, entreprises de réalisation...)

Métier qui est amené à s'exercer à la fois dans un bureau et sur des chantiers

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

Métier accessible en sortie d'école d'architecture, ou après une précédente expérience en entreprise d'architecture ou en bureau d'études (comme projeteur.euse)

Parcours aval

Évolution possible vers des postes de chef.fe de projet après quelques années d'expérience
Spécialisation possible dans un type de projet en particulier



BIM MANAGER

Famille de métiers : Pilotages de projet



FINALITÉ DU MÉTIER

Le / la BIM (Building Information Modeling) manager définit / transcrit les attendus de la maquette, en pilote l'organisation et la production et veille à sa bonne réalisation, à l'aide de logiciels et de technologies BIM. Il / elle coordonne les échanges de données entre les différents acteurs impliqués dans la conception d'un bâtiment (ex. : bureaux d'études, thermiciens...) sur cette maquette numérique dont il / elle est garant.e.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Concevoir le cadre et superviser la bonne exécution d'une maquette BIM
- Coordonner la relation entre les différentes parties prenantes d'un projet
- Intégrer et mettre en œuvre les innovations technologiques et techniques

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Concevoir le cadre et superviser la bonne exécution d'une maquette BIM**
 - Déterminer les choix techniques en sélectionnant les technologies, matériels, logiciels, configurations pertinentes afin de réaliser une maquette BIM et les communiquer au client
 - Créer la charte commune et la nomenclature par domaine (revêtements, fenêtres, murs...) en précisant les modalités (moyens techniques, coûts, planning...)
 - Superviser l'utilisation et l'exploitation du BIM au sein de l'entreprise, en utilisant des logiciels de conception (CAO / DAO) et en déterminant les procédures à suivre
 - Définir en amont les responsabilités de communication et les délais d'information
 - Encadrer une équipe CAO, en charge de la maquette numérique
 - Participer à la gestion de la base de données associée à la maquette numérique
 - Analyser la mise en œuvre opérationnelle de la maquette pour le chantier et proposer des pistes d'amélioration
 - Détecter les conflits dans le cadre de travaux de synthèse
- **Coordonner la relation entre les différentes parties prenantes d'un projet**
 - Recueillir et analyser le besoin d'un client et le traduire en termes techniques
 - Assurer l'interface entre les différentes parties prenantes du projet (client, architecte, bureau d'études, maître d'ouvrage...) en centralisant et normalisant les échanges d'informations tout en préparant des réunions de coordination
 - Gérer les éventuels problèmes remontés par les intervenants, en ajustant les modèles en cas de besoin
 - Identifier les activités et contraintes des intervenants en les intégrant au sein de la maquette numérique

INITULÉS PROCHES

Chef.fe de projet BIM
Ingénieur.e BIM
Gestionnaire de données du bâtiment
Ingénieur.e modélisation numérique
Architecte référent .e BIM
...

Correspondance ROME

F1106 – Ingénierie et études du BTP

TYPOLOGIE DE MÉTIER

Métier stable

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Conception et dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO) , SIG, BIM
- Génie électrique / énergétique
- Géomatique
- Droit de l'urbanisme et de la construction, normes environnementales
- Connaissance du langage et des métiers de la construction
- Anglais

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Lire des plans, des schémas (systèmes électriques, électroniques...)
- Connaître les règles de sécurité dans le bâtiment
- S'assurer de la sécurité de l'information
- Travailler en équipe (développement du travail collaboratif...)



BIM MANAGER

Famille de métiers : Pilotages de projet



DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoir-être / compétences comportementales

- Être rigoureux et précis
- Être autonome
- Faire preuve d'esprit d'analyse et de synthèse
- Disposer d'un sens de la didactique

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Architecte en titre
- Directeur.rice de projet
- Directeur.rice de l'agence
- Directeur.rice technique

FORMATION

- **Ingénieur** (Diplôme d'école d'ingénieurs (spécialisation en ouvrages complexes) (niveau 7)...))
- **Génie civil** (Master en génie civil (niveau 7)...))
- **Architecture** (Diplôme d'école d'architecture (niveau 7)...))

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS (SUITE)

- **Intégrer et mettre en œuvre les innovations technologiques et techniques**
 - Assurer une veille sur les nouveautés et les innovations technologiques et numériques et, le cas échéant, former les collaborateurs au sujet

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Métier qui s'exerce principalement dans un bureau

Collaboration avec les différentes parties prenantes d'un projet : architecte en titre, maître d'œuvre, maître d'ouvrage, etc.

Possibilité d'encadrer une ou plusieurs équipes, notamment de techniciens / techniciennes CAO.

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

En amont, exercice des métiers en lien avec le Building Information Modeling (Model Manager, Coordinateur.rice BIM) ou non (économiste de la construction, Ingénieur.e d'études BTP).

Nécessite en général au moins 2 à 5 ans d'expérience avant d'accéder au rang de BIM Manager.

Parcours aval

Évolution possible vers le métier de responsable en ingénierie du bâtiment.



CHEF.FE DE PROJET

Famille de métiers : Pilotages de projet



FINALITÉ DU MÉTIER

La principale mission d'un / d'une chef.fe de projet est la conception d'un projet d'aménagement ou de construction et la coordination autour de celui-ci.

Il / elle est chargé.e de :

- Concevoir et mener l'étude du projet sur la base d'un programme, en prenant en compte l'environnement et la réglementation
- Configurer l'ouvrage et l'espace à aménager
- Définir les possibilités techniques appropriées
- Assurer la direction de l'exécution des travaux
- Coordonner les équipes (internes et externes) autour du projet, en fonction de la répartition des missions prévues

Il / elle est susceptible d'intervenir à toutes les phases du projet, de la réponse aux appels d'offres à la réception des travaux.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Concevoir et assurer la maîtrise d'œuvre du projet
- Organiser et planifier le travail à réaliser, en lien avec sa hiérarchie
- Conseiller et accompagner la maîtrise d'ouvrage
- Participer au développement commercial et à la gestion du contrat

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Concevoir et assurer la maîtrise d'œuvre du projet**
 - Analyser les enjeux, objectifs du programme et les usages, diagnostiquer les existants (dont patrimoine, environnement, urbanisme...) en exploitant les cahiers des charges, les documents d'urbanisme et en menant des investigations complémentaires
 - Concevoir le projet en testant sa faisabilité technique, environnementale, réglementaire, économique et temporelle, tout en assurant la qualité du projet (usage, matérialité...)
 - Coordonner les études (techniques, environnementales...) par phase et conduire les démarches administratives en amont du lancement du projet (demandes d'autorisation)
 - Préparer le dossier de consultation des entreprises (DCE), en constituant les dossiers techniques
 - Participer à la sélection des entreprises prestataires dans le cadre de l'analyse des offres en examinant les réponses suivant les critères attendus
 - Organiser la programmation générale des travaux en s'appuyant sur les spécificités techniques du projet et le phasage
 - Assurer la direction de l'exécution des travaux en s'assurant de la conformité au projet ainsi qu'aux aspects techniques, économiques et réglementaires (normes, sécurité...)
 - Superviser la réception des travaux par le maître d'ouvrage en vérifiant la conformité des ouvrages (défauts, vices), en formulant les éventuelles réserves et en assurant le suivi du parfait achèvement

INTITULÉS PROCHES

Responsable de projet
Chargé.e de projet
Chargé.e de projet d'urbanisme
Chargé.e de projet paysager
Chargé.e de projet scénographique
Chargé.e de projet d'architecture intérieure

CORRESPONDANCES ROME

F1101 – Architecture du BTP et du paysage
F1102 – Conception – Aménagement d'espaces intérieurs

TYPLOGIE DE MÉTIER

Métier stable mais impacté par les transitions numériques (dont IA) et environnementales ainsi que par les évolutions réglementaires

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Relevés des existants / environnants
- Chiffrage et outils de gestion
- Conception d'un projet d'édifice ou d'espace
- Techniques et normes de construction
- Conception et dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO), SIG, BIM
- Efficacité énergétique
- Connaissance des matériaux
- Economie circulaire et réemploi
- Droit de l'urbanisme et de la construction, normes environnementales, code des marchés publics, code du travail

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Identifier, qualifier, traiter une demande client
- Diagnostiquer les existants
- Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité technique et économique
- Concevoir et réaliser un projet architectural ou d'aménagement (neuf ou rénovation)



CHEF.FE DE PROJET

Famille de métiers : Pilotages de projet



DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoir-faire / compétences opérationnelles (suite)

- Piloter, coordonner et manager une équipe
- Décliner la conception générale d'un projet en plans, maquettes et images
- Identifier et sélectionner des fournisseurs, sous-traitants, prestataires
- Organiser, conduire et réceptionner des travaux, un chantier, un ouvrage
- Contrôler la qualité et la conformité d'un ouvrage
- Entretenir et animer son réseau professionnel
- Hiérarchiser les priorités

Savoir-être / compétences comportementales

- Être curieux
- Être créatif
- Être autonome
- Être à l'écoute
- Être capable d'établir un dialogue et une médiation de qualité / assertivité

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Directeur.rice de projet
- Directeur.rice d'entreprise d'architecture
- Directeur.rice technique

FORMATION

- **Architecte** (Diplôme d'état d'architecte (DEA) ou de paysagiste (DEP) (niveau 7) ; Diplôme d'architecte délivré Par Le Gouvernement (DPLG) ; Diplôme propre aux écoles d'architecture (DPEA) en design, scénographie, architecture navale... (équivalent niveau 7) ; Diplôme de spécialisation et d'approfondissement en architecture (DSA) en maîtrise d'ouvrage, patrimoine, projet urbain... (niveau 7)...)
 - **Ingénieur** (Diplôme d'ingénieur (niveau 7)...)

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS (SUITE)

- **Organiser et planifier le travail à réaliser, en lien avec sa hiérarchie**
 - Maintenir le lien entre sa direction et le projet en réalisant un reporting régulier
 - Evaluer les ressources nécessaires à la bonne réalisation du projet, en échangeant avec sa hiérarchie pour la constitution de l'équipe
 - Organiser la répartition du travail
 - Manager l'équipe tout au long du projet, par un accompagnement quotidien
- **Conseiller et accompagner la maîtrise d'ouvrage**
 - Éclairer la maîtrise d'ouvrage sur les dimensions techniques, économiques, financières, réglementaires et juridiques des décisions à prendre à chaque étape du projet en s'appuyant sur l'ensemble de la documentation, son expérience et son expertise, dans l'objectif d'aboutir à la définition concertée du projet
 - Assurer le rôle de conseil auprès de la maîtrise d'ouvrage, en s'appuyant notamment sur une veille technique et réglementaire
 - Assurer la bonne circulation de l'information auprès de la maîtrise d'ouvrage et des équipes dédiées au projet
- **Participer au développement commercial et à la gestion du contrat**
 - Représenter les valeurs de l'entreprise à l'extérieur
 - Contribuer à la prospection de nouveaux clients, de nouveaux marchés et détecter des opportunités en développant son réseau professionnel (partenaires, apporteurs d'affaire...)
 - Garantir la gestion du contrat, coordonner et mobiliser l'équipe de maîtrise d'œuvre

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Interactions avec des acteurs internes à l'entreprise d'architecture (dirigeant.e et associé.e d'une entreprise d'architecture, directeur.rice de projet, assistant.e de projet, expert.e, personnel administratif, services supports...) et externes (cotraitants, entreprises spécialisées externes, collectivités publiques, prestataires, entreprises de réalisation...)

Métier qui est amené à s'exercer à la fois dans un bureau et sur des chantiers

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

Métier accessible après une ou plusieurs expériences d'assistant.e de projet au sein d'entreprises d'architecture, pouvant nécessiter l'Habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP)

Parcours aval

Évolution possible vers un emploi de directeur.rice de projet ou de directeur.rice d'entreprise d'architecture.

Spécialisation possible dans un type de projet en particulier



DIRECTEUR.RICE DE PROJET

Famille de métiers : Pilotages de projet



FINALITÉ DU MÉTIER

La principale mission d'un / d'une directeur.rice de projet est de diriger des projets d'aménagement ou de construction.

Il / elle intervient dans toutes les phases des projets et est chargé de :

- Coordonner et animer une ou des équipes de chef.fe.s de projet et d'assistant.e.s de projet
- Superviser la conception, les études du projet, la configuration de l'ouvrage ou l'espace à aménager, les choix techniques appropriés
- Négocier les conditions de réalisation techniques et financières avec les clients et les entreprises du bâtiment
- Suivre les phases de réalisation de travaux et de réception

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Concevoir le projet et en assurer la maîtrise d'œuvre
- Accompagner les chef.fe.s de projet et piloter l'équipe projet
- Conseiller et accompagner les maîtres d'ouvrage
- Participer au développement commercial et à la gestion du contrat

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Concevoir le projet et en assurer la maîtrise d'œuvre**
 - Concevoir le projet en évaluant sa faisabilité technique (surface, volume, aspect environnement...) et financière selon un budget et un calendrier défini
 - Coordonner les études (terrains, structures, environnementales) et conduire les démarches administratives en amont du lancement du projet (permis de construire, autorisations d'urbanisme)
 - Préparer les phases de consultation (AVP, DCE) en réalisant les dossiers techniques et sélectionner les entreprises prestataires en participant à la production des documents des appels d'offres et en suivant les consultations
 - Planifier la programmation générale des travaux en s'appuyant sur la réalisation de dossiers techniques et de phasages et conduire les travaux en assurant la transmission d'informations auprès de la maîtrise d'ouvrage et des équipes dédiées à l'exécution
 - Garantir la qualité, la sécurité, les délais et le budget initial en respectant les conditions du plan d'exécution
 - Superviser la réception des travaux par le maître d'ouvrage en vérifiant la conformité des travaux (défauts, vices), en formulant les réserves et en assurant le suivi du parfait achèvement
- **Accompagner les chef.fe.s de projet et piloter l'équipe projet**
 - Conseiller les chef.fe.s de projet dans la constitution des équipes projet en planifiant les ressources internes et externes
 - Coordonner et animer l'équipe projet
 - Superviser les étapes de conception et de réalisation des ouvrages

INTITULÉS PROCHES

Directeur.rice de projet en MOE
 Directeur.rice de projet d'urbanisme
 Directeur.rice de projet paysager
 Chef.fe d'entreprise d'architecture
 Directeur.rice d'entreprise d'architecture

CORRESPONDANCES ROME

F1101 – Architecture du BTP et du paysage
 F1102 – Conception – Aménagement d'espaces intérieurs

TYPOLOGIE DE MÉTIER

Métier impacté par les transitions numériques (dont IA), environnementale et les évolutions réglementaires

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Esquisse d'un projet d'édifice ou d'espace
- Mesure / topographie
- Techniques et normes de construction
- Efficacité énergétique
- Conception et dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO), SIG, BIM
- Droit de l'urbanisme et de la construction, normes environnementales, code des marchés publics, code du travail
- Chiffrage et outils de gestion
- Connaissance des matériaux

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Détecter des opportunités
- Identifier, qualifier, traiter une demande client
- Piloter, coordonner et animer une équipe
- Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité technique et économique
- Diagnostiquer les existants



DIRECTEUR.RICE DE PROJET

Famille de métiers : Pilotages de projet



DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoir-faire / compétences opérationnelles (suite)

- Concevoir un projet architectural ou d'aménagement
- Décliner la conception générale d'un projet en plans et maquettes
- Réaliser des projets de construction et de rénovation
- Identifier et sélectionner des fournisseurs, sous-traitants, prestataires
- Organiser, conduire et réceptionner des travaux, un chantier, un ouvrage
- Contrôler la qualité et la conformité d'un ouvrage
- Coordonner et animer une équipe
- Gérer les plannings

Savoir-être / compétences comportementales

- Être curieux
- Être créatif
- Être autonome
- Être à l'écoute
- Être capable d'établir un dialogue et une médiation de qualité / assertivité

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Associé
- Gérant
- Directeur général

FORMATION

- **Architecture** (Diplôme d'état d'architecte (DEA) ou de paysagiste (DEP) – (niveau 7) ; Architecte DPLG ; Diplôme propre aux écoles d'architecture (DPEA) en design, scénographie, architecture navale... (équivalent niveau 7) ; Diplôme de spécialisation et d'approfondissement en architecture (DSA) en maîtrise d'ouvrage, patrimoine, projet urbain...(niveau 7)...)
 - **Ingénieur** (Diplôme d'ingénieur généraliste (niveau 7)...)

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS (SUITE)

- **Conseiller et accompagner les maîtres d'ouvrage**
 - Assurer le suivi des indicateurs de déroulement des projets et la communication des états d'avancement des projets, des dépenses et du planning auprès des clients en effectuant des points réguliers
 - Accompagner les clients dans les choix techniques, d'usages et réglementaires en s'appuyant sur les documents produits et sur son expérience et son expertise
- **Participer au développement commercial et à la gestion du contrat**
 - Prospecter de nouveaux clients, de nouveaux marchés et détecter des opportunités en développant son réseau professionnel (partenaires, apporteurs d'affaire) et élaborant des propositions commerciales adaptées
 - Garantir la gestion du contrat, coordonner et mobiliser l'équipe de maîtrise d'œuvre
 - Positionner l'entreprise sur des appels d'offres et des concours (en tant que chef de file ou en intégrant une équipe projet pluridisciplinaire) en maintenant une veille commerciale sur les principaux supports de diffusion

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Interactions avec des acteurs internes à l'entreprise (dirigeant.e et associé.e d'une entreprise d'architecture, chef.fe de projet, assistant.e de projet, expert, personnel administratif, services supports...) et externes (cotraitants, entreprises spécialisées externes, collectivités publiques, prestataires, entreprises de réalisation...)

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

Métier accessible par l'expérience de chef.fe de projet au sein d'entreprises d'architecture ou de collectivités publiques pouvant nécessiter l'Habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP)

Parcours aval

Évolution possible vers un rôle d'associé.e dans une entreprise d'architecture ou de création de son entreprise.



ECONOMISTE DE LA CONSTRUCTION

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



FINALITÉ DU MÉTIER

La principale mission d'un / d'une économiste de la construction est de participer à l'élaboration du projet, veiller au suivi économique des projets et d'en garantir la viabilité et la rentabilité.

En phase de conception, en lien avec l'équipe, il / elle participe aux choix techniques, à l'analyse du cycle de vie, à l'approche du coût global du projet, établit les descriptifs, les quantitatifs et les estimations.

En phase de réalisation, il / elle veille au respect de la conformité des prestations et assure le suivi financier des modifications.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Élaborer ses estimations et synthétiser celles des partenaires à chaque phase du projet
- Assurer durant la phase travaux le suivi financier et la comptabilité

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Élaborer ses estimations et synthétiser celles des partenaires à chaque phase du projet**
 - Participer à l'analyse de l'existant en vue du diagnostic et de l'établissement des scénarios de projets
 - Contrôler le respect des prévisions budgétaires en phase étude
 - Estimer et optimiser les ressources humaines, matérielles et matériaux nécessaires à la réalisation d'un projet
 - Estimer et optimiser les coûts et les délais d'une activité ou d'une prestation notamment via des référentiels de coûts
 - Réaliser l'évaluation des risques, afin d'assurer la faisabilité du projet
 - Finaliser l'estimation détaillée et procéder aux ajustements nécessaires afin de valider la faisabilité financière du projet
 - Établir les descriptifs et les quantitatifs du projet jusqu'à la consultation des entreprises.
 - Participer à la sélection des entreprises en mettant en place des critères de sélection, grâce à une base de données d'entreprise ou via des expériences antérieures
- **Assurer durant la phase travaux le suivi financier et la comptabilité**
 - Contrôler la réalisation des prestations et des modifications éventuelles du suivi budgétaire par des visites régulières des chantiers en lien avec l'équipe de direction et de suivi des travaux
 - Établir et mettre à jour régulièrement le tableau de suivi financier des travaux
 - Préparer les situations de travaux à destination du maître d'ouvrage sur la base des informations transmises par l'équipe travaux.
 - Établir le décompte général définitif des travaux réalisés

INTITULÉS PROCHES

Métreur.euse
Chargé.e de projet économie
Technicien.ne études de prix, métrés, devis

CORRESPONDANCE ROME

F1108 – Métreur / métresse

TYPOLOGIE DE MÉTIER

Métier en tension

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Normes et réglementations
- Techniques de construction
- Gestion budgétaire
- Analyse financière
- Droit de l'urbanisme et de la construction, code des marchés publics
- Pathologie des bâtiments

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Calculer des métrés
- Chiffrer/calculer des coûts
- Gérer des contraintes budgétaires (dont suivre et contrôler les coûts et les ressources)
- Utilisation d'outils informatiques de chiffrage et métré
- Analyser des données
- Réaliser un reporting
- Négocier un contrat
- Travailler en équipe
- Prioriser les objectifs

Savoir-être / compétences comportementales

- Faire preuve de rigueur et de précision
- Être organisé
- Savoir s'adapter
- Être flexible
- Faire preuve d'esprit critique



ECONOMISTE DE LA CONSTRUCTION

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Directeur.rice de projet
- Directeur.rice d'agence
- Directeur.rice du Bureau d'Etudes Techniques

FORMATION

- **Economie de la construction** (BTS études et économie de la construction (niveau 5) ; Licence professionnelle en économie de la construction (niveau 6) ; Master en économie de la construction (niveau 7)...) ;
- **Génie civil** (BUT génie civil (niveau 6) ; Diplôme d'ingénieur en génie civil avec spécialisation en économie (niveau 7)...) ;

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Métier se pratiquant majoritairement en bureau.

Déplacements fréquents nécessaires pour les réunions de chantier et la vérification des travaux, nécessitant le port d'équipement de protection individuelle (EPI)

Collaboration avec l'ensemble de l'équipe du projet (architectes, équipes techniques, bureaux d'études co-traitants...)

Echanges réguliers avec la maîtrise d'ouvrage

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

Métier accessible après une ou plusieurs années d'expérience en tant qu'assistant.e économiste

Parcours aval

Evolution possible vers un poste de directeur.rice de projet technique, plus axé sur la gestion et le pilotage de projet ou vers un poste de directeur.rice commercial.e



ASSISTANT À MAÎTRISE D'OUVRAGE

Famille de métiers : Pilotages de projet



FINALITÉ DU MÉTIER

La principale mission d'un / d'une Assistant à Maîtrise d'ouvrage est d'accompagner la maîtrise d'ouvrage sur les aspects administratifs, réglementaires, techniques et financiers d'un projet, selon les besoins définis par cette dernière.

Il / elle est susceptible d'intervenir à toutes les phases du projet, de la rédaction du programme à la réception des travaux, en disposant parfois d'une délégation de maîtrise d'ouvrage

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Participer à l'élaboration du programme en lien avec la maîtrise d'ouvrage
- Contribuer au lancement et à la gestion des appels d'offres
- Conseiller et accompagner la maîtrise d'ouvrage dans le cadre du suivi du projet, sur les aspects administratifs, techniques et financiers
- Accompagner la maîtrise d'ouvrage lors de la réception des travaux

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Participer à l'élaboration du programme en lien avec la maîtrise d'ouvrage**
 - Définir les besoins et contraintes du maître d'ouvrage dans le cadre d'un projet de réhabilitation / de construction en les traduisant dans le programme
 - Étudier la faisabilité financière et technique du programme et contribuer à l'élaboration du budget en tenant compte des contraintes budgétaires / financières de la maîtrise d'ouvrage
 - Accompagner la maîtrise d'ouvrage dans la réalisation des études techniques préalables, en réalisant le suivi administratif voire technique des études
 - **Contribuer au lancement et à la gestion des appels d'offres**
 - Participer à l'élaboration des cahiers des charges techniques et administratifs avec la maîtrise d'ouvrage en participant à des réunions de travail et en fournissant éventuellement des exemples concrets
 - Organiser une consultation / un concours en déterminant les critères de sélection selon les attendus du programme
 - Analyser les propositions techniques et financières des entreprises pour sélectionner la maîtrise d'œuvre et les prestataires en vérifiant le respect des intentions du programme
 - **Conseiller et accompagner la maîtrise d'ouvrage dans le cadre du suivi du projet, sur les aspects administratifs, techniques et financiers**
 - Contrôler que les cahiers des charges administratifs et / ou techniques soient respectés en réalisant un suivi régulier auprès de la maîtrise d'œuvre et des entreprises sélectionnées
 - Vérifier que l'ensemble des avis administratifs ont bien été rendus en contrôlant les obligations pesant sur le projet
- ... (suite page suivante)

INTITULÉ PROCHE

Maître d'ouvrage délégué (*si délégation totale de la part du maître d'ouvrage*)

CORRESPONDANCE ROME

N/A

TYPLOGIE DE MÉTIER

Métier Stable

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Connaissances techniques du bâtiment
- Environnements juridiques
- Chiffrage et outils de gestion
- Caractéristiques des matériaux
- Gestion budgétaire
- Analyse financière

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Identifier, qualifier, traiter une demande client
- Réaliser une étude d'opportunité et de faisabilité technique et économique
- Piloter, coordonner et manager une équipe
- Rédiger un cahier des charges
- Identifier et sélectionner des fournisseurs, sous-traitants, prestataires
- Organiser, conduire et réceptionner des travaux, un chantier, un ouvrage
- Contrôler la qualité et la conformité d'un ouvrage



ASSISTANT À MAÎTRISE D'OUVRAGE

Famille de métiers : Pilotages de projet



DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoir-être / compétences comportementales

- Être curieux
- Être autonome
- Disposer de capacités de communication, de dialogue et de médiation

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

Maître d'ouvrage

FORMATION

- **Architecture** (Diplôme d'état d'architecte (DEA) ou de paysagiste (DEP) – (niveau 7) ; Architecte DPLG ; Diplôme propre aux écoles d'architecture (DPEA) en design, scénographie, architecture navale... (équivalent niveau 7) ; Diplôme de spécialisation et d'approfondissement en architecture (DSA) en maîtrise d'ouvrage, patrimoine, projet urbain...(niveau 7)...)
 - **Économie de la construction** (BTS études et économie de la construction (niveau 5) ; Licence professionnelle en économie de la construction (niveau 6) ; Master en économie de la construction (niveau 7)...)

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS (SUITE)

- **Conseiller et accompagner la maîtrise d'ouvrage dans le cadre du suivi du projet, sur les aspects administratifs, techniques et financiers (suite)**
 - Conseiller la maîtrise d'ouvrage sur certains choix techniques (colorimétrie, aménagements...) en tenant compte du programme élaboré
 - Préparer les situations de travaux à destination du maître d'ouvrage sur la base des informations transmises par l'équipe travaux.
 - S'assurer de la bonne communication entre les parties prenantes du projet et du bon avancement du projet en participant aux réunions de suivi des travaux
- **Accompagner la maîtrise d'ouvrage lors de la réception des travaux**
 - Établir la liste des réserves en période de fin de travaux (dans le cas d'une maîtrise d'ouvrage complètement déléguée) en la transmettant à la maîtrise d'œuvre

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Métier se pratiquant majoritairement en bureau.

Déplacements fréquents nécessaires pour les réunions de chantier et la vérification des travaux, nécessitant le port d'équipement de protection individuelle (EPI)

Collaboration avec l'ensemble de l'équipe du projet (architectes, équipes techniques, bureaux d'études co-traitants...)

Echanges réguliers avec la maîtrise d'ouvrage et la maîtrise d'œuvre

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

Métier accessible en sortie d'études (architecture ou économie de la construction), après avoir suivi une formation dédiée à la maîtrise d'ouvrage.

Également accessible après plusieurs années au sein de maîtrises d'ouvrage (publiques ou privées).

Parcours aval

Évolution possible vers des maîtrises d'ouvrage



INFOGRAPHISTE

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



FINALITÉ DU MÉTIER

L'infographiste a pour principale mission de créer des éléments visuels en 2D / 3D d'un univers virtuel, dans le but d'aider à la conception et la communication du projet en alimentant des publications, des sites web ou des présentations animées.

Il / elle met en scène et anime les décors, objets, et réalise les textures, couleurs, volumes, lumières, effets spéciaux à partir d'un cahier des charges et de scénarii définis au préalable.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Créer des modèles 2D / 3D, des images et des animations

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Créer des modèles 2D / 3D, des images et des animations**
 - Comprendre et interpréter les plans et les concepts architecturaux en les transformant en modèles 2D / 3D
 - Modéliser des bâtiments et des environnements en 2D / 3D sous différents formats (réalité virtuelle, plan, vidéo...) en utilisant des logiciels spécialisés
 - Assurer la cohérence et le réalisme des bâtiments et environnements 2D / 3D modélisés, en ajustant les paramètres visuels et techniques
 - Apporter des modifications aux réalisations graphiques en fonction des retours des chef.fes / directeur.rices de projet, des ingénieurs ou des client.es
 - Exprimer le projet auprès des maîtres d'ouvrage, utilisateurs...
 - Contribuer à la communication de l'entreprise en intégrant les éléments visuels réalisés dans des supports vidéo, sur le site web de l'entreprise...

INITULÉS PROCHES

Graphiste 2D / 3D
 Modelleur.euse 2D / 3D
 Animateur.rice 2D / 3D
 Perspectiviste 2D / 3D

CORRESPONDANCE ROME

E1205 – Réalisation de contenus multimédias

TYPLOGIE DE MÉTIER

Sensible, notamment du fait de l'utilisation de l'IA

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Conception et dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO) , SIG, BIM
- Colorimétrie
- Perspective
- Environnements de réalité virtuelle
- Technologies de l'accessibilité numérique
- Connaissance des matériaux et techniques de construction

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Décliner la conception générale d'un projet en visuels
- Modéliser des éléments graphiques
- Réaliser des éléments graphiques de composition à l'aide d'outils informatiques
- Réaliser les animations et les supports vidéo du projet
- Réaliser un travail de veille sur l'évolution des outils
- Prioriser son travail
- Travailler en équipe



INFOGRAPHISTE

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoir-être / compétences comportementales

- Être curieux
- Être créatif
- Être autonome
- Être proactif
- Être organisé

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Chef.fe de projet
- Directeur.rice de projet (plus petites structures)

FORMATION

- **Informatique** (BUT informatique parcours réalisation d'applications : conception, développement, validation (niveau 6)...) ;
- **Numérique / Multimédias** (BUT métiers du multimédia et de l'internet parcours création numérique (MMI) (niveau 6) ; Master mention création numérique (niveau 7)...) ;
- **Architecture** (Diplôme d'état d'architecte (DEA) ou de paysagiste (DEP) (niveau 7)...) ;

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Interactions avec des acteurs internes à l'entreprise d'architecture (dirigeant.e et associé.e d'une entreprise d'architecture, directeur.rice de projet, chef.fe de projet, expert.e, personnel administratif, équipes communication, services supports...) et externes (prestataires, entreprises, administrations...)

Métier qui s'exerce principalement au bureau

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

Métier accessible en sortie de formation spécifique et/ou après une précédente expérience dans les métiers de l'image et de la communication

Parcours aval

Évolution vers d'autres métiers de l'image et de la communication



PILOTE OPC

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



FINALITÉ DU MÉTIER

Le / la pilote Ordonnancement, Pilotage et Coordination (OPC) a pour principale mission de garantir les délais et la coordination des intervenants pour livrer un ouvrage conforme aux prescriptions du cahier des charges.

En outre, il / elle optimise les processus pour une exécution fluide du chantier.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Coordonner et planifier les travaux à réaliser
- Piloter les différentes phases du chantier et coordonner les différents intervenants
- Organiser la livraison et la levée des réserves

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Coordonner et planifier les travaux à réaliser**
 - Identifier et articuler l'ensemble du chantier en tâches pour en faciliter la gestion en s'assurant que chaque tâche est clairement définie, mesurable et adaptée aux différentes parties prenantes
 - Déterminer les contraintes entre les tâches en établissant les relations logiques et les dépendances entre elles et en tenant compte des contraintes techniques, organisationnelles et temporelles
 - Dresser une planification prévisionnelle organisant les tâches en élaborant un calendrier détaillé qui fixe des échéances réalistes pour chaque étape du projet
 - Animer les réunions de coordination avec les différentes parties prenantes (entreprises, maîtres d'œuvre, maîtrise d'ouvrage...)
- **Piloter les différentes phases du chantier et coordonner les différents intervenants**
 - Organiser les interventions des différentes parties prenantes en fixant certaines étapes jalons (études d'exécution, commandes, prototypes...)
 - Surveiller l'avancement du projet en mesurant et analysant les écarts avec la planification initiale et proposer des actions correctives pour maintenir les délais
 - S'assurer que les commandes, les essais et les validations soient effectués à temps
- **Organiser la livraison et la levée des réserves**
 - Accompagner les opérations de réception en organisant les phases finales des travaux
 - Instruire les éventuels contentieux en rapport avec les délais et les décomptes définitifs en analysant et documentant les situations de désaccord

INTITULÉS PROCHES

Ingénieur.e planning
Ingénieur.e OPC
Coordonnateur.rice OPC
Planificateur.rice OPC

CORRESPONDANCE ROME

F1106 – Ingénieur.e d'étude BTP

TYPOLOGIE DE MÉTIER

Métier en tension

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Techniques et normes de construction
- Gestion de projet
- Logiciels de planification
- Environnement juridique et financier du chantier
- Caractéristiques des matériaux et de leur mise en œuvre

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Dimensionner les moyens humains et matériel
- Mobiliser des ressources
- Piloter un plan de charge
- Optimiser les moyens de production
- Communiquer efficacement
- Piloter la performance d'une organisation
- Contrôler la qualité et la conformité d'un bâtiment, d'une infrastructure
- Prioriser son travail
- Travailler en équipe



PILOTE OPC

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoir-être / compétences comportementales

- Être rigoureux
- Être adaptable
- Être à l'écoute
- Être capable d'établir un dialogue et une médiation de qualité
- Être organisé

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Directeur.rice de travaux
- Responsable de l'exécution des travaux
- Directeur.rice de projet

FORMATION

- **Génie civil** (BTS et DUT (niveau 5), licence professionnelle (niveau 6), spécialisés dans le secteur de la construction (BTP, génie civil) ; Master spécialisé dans le secteur de la construction (niveau 7)...) ;
- **Ingénieur** (Diplôme d'ingénieur spécialisé dans le secteur du bâtiment ou des travaux publics (niveau 7) ; Diplôme d'ingénieur généraliste (niveau 7)...) ;
- **Architecture** (Diplôme d'état d'architecte (DEA) (niveau 7) ; Habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP)...) ;

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Interactions avec des acteurs internes à l'entreprise (dirigeant et associé.e d'une entreprise d'architecture, chef.fe de projet, directeur.rice de projet, personnel administratif, services supports...) et externes (maître d'ouvrage, entreprise tout corps d'état, entreprise spécialisée externe, bureau de contrôle...)

Métier se pratiquant au bureau et sur le terrain

Présence fréquente sur le chantier pour superviser l'avancement des travaux et s'assurer de leur conformité nécessitant le port d'équipements de protection individuelle (EPI)

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

Métier accessible en sortie de formation ou après une précédente expérience en conduite de travaux ou en économie de la construction.

Parcours aval

Évolution possible vers des postes de suivi d'exécution de travaux ou vers des métiers en lien avec l'ordonnancement et la logistique.



PROJETEUR.EUSE

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



FINALITÉ DU MÉTIER

Le / la projeteur.euse a pour principale mission de développer le projet par la conception et la mise en forme de documents graphiques et numériques (plans, croquis, maquettes)

Il/elle joue un rôle crucial dans la visualisation et la réalisation des concepts architecturaux, facilitant ainsi la communication entre les différentes parties prenantes du projet.

Il/elle est le/la collaborateur.rice direct.e du responsable de projet qu'il/elle assiste dans ses missions de conception et de mise au point technique.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Transcrire un projet (graphiquement, techniquement...)
- Contribuer à la constitution et au suivi administratif du projet

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Transcrire un projet (graphiquement, techniquement...)**
 - Réaliser les travaux de relevé et de description des ouvrages à l'aide d'outils (mesure, dessin, logiciels CAO...)
 - Participer à la réalisation de plans détaillés (ex. : plans de masse, plans de situation, plans de coupe...) et des maquettes (physiques, numériques 3D) en collaboration avec le/la chef.fe de projet, par la production de documents graphiques et techniques en mobilisant l'ensemble des outils à sa disposition
 - Interagir avec les différentes parties prenantes du projet (bureaux d'études, ingénieurs...) pour intégrer les aspects structurels et environnementaux (dont analyse du cycle de vie, réemploi...) dans les documents graphiques en participant notamment à des mises au point techniques
 - Apporter des modifications aux réalisations graphiques en fonction des retours des chef.fes et/ou directeur.rices de projet, des ingénieur.es ou des client.es
 - Initier et/ou compléter tout ou partie de la modélisation 3D d'un projet, en participant à la réalisation de maquette BIM (Building Information Modeling)
- **Contribuer à la constitution et au suivi administratif du projet**
 - Participer à la constitution des dossiers pour les différentes phases du projet et à leur suivi en rassemblant et produisant la documentation graphique et technique adéquate

INTITULÉS PROCHES

Collaborateur.rice d'architecte
Dessinateur.rice
Dessinateur.rice spécialisé.e
Dessinateur.rice projeteur.euse
Assistant.e de projet d'urbanisme / paysager / scénographique / d'architecture intérieure...

CORRESPONDANCES ROME

F1104 – Dessinateur / dessinatrice du BTP
F1110 – Dessinateur.rice enveloppe du bâtiment
H2209 – Dessinateur.rice de structures en bois

TYPOLOGIE DE MÉTIER

Métier en tension

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Relevés des existants / environnants
- Techniques et normes de construction
- Cartographie
- Conception et dessin assistés par ordinateur (CAO/DAO), SIG, BIM
- Connaissance des matériaux

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Réaliser des relevés terrain
- Identifier des contraintes dimensionnelles, fonctionnelles et physiques
- Décliner la conception générale d'un projet en plans, maquettes, détails techniques...
- Utiliser les échelles appropriées
- Esquisser un projet d'édifice ou d'espace
- Hiérarchiser les priorités
- Travailler en équipe



PROJETEUR.EUSE

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoir-être / compétences comportementales

- Être curieux
- Être proactif
- Être organisé

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Chef.fe de projet
- Directeur.rice de projet (plus petites structures)

FORMATION

- **Architecture** (Bac pro technicien d'études du bâtiment option B : Assistant en architecture (niveau 4) ; Assistant maître d'œuvre en projet architectural (niveau 5) ; Diplôme d'état d'architecte (DEA) ou de paysagiste (DEP) (niveau 7) ; Diplôme propre aux écoles d'architecture (DPEA) en design, scénographie, architecture navale... (équivalent niveau 7)...)
 - **Génie civil** (BUT génie civil – construction durable (niveau 6)...)

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Métier qui s'exerce principalement dans un bureau

Interactions avec des acteurs internes à l'entreprise d'architecture (dirigeant.e et associé.e d'une entreprise d'architecture, directeur.rice de projet, chef.fe de projet expert.e, personnel administratif, services supports...) et externes (bureaux d'étude, prestataires, entreprises, administrations...)

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

Métier accessible suite à une formation spécifique et/ou après une précédente expérience en entreprise d'architecture ou en bureau d'études (comme projeteur.euse)

Parcours aval

Évolution possible vers des postes d'assistant.e de projet, de chef.fe de projet, d'économiste de la construction, de conduite de travaux après quelques années d'expérience



RESPONSABLE DE L'EXÉCUTION DES TRAVAUX

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



FINALITÉ DU MÉTIER

La principale mission d'un / d'une responsable de l'exécution des travaux est d'assurer la conduite et / ou la direction de l'exécution des travaux jusqu'à la clôture et la livraison du chantier en coordonnant les entreprises.

Il / elle est garant.e de la mise en œuvre du projet fidèlement aux études de conception, du respect des délais et des coûts de construction.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- S'approprier le travail mené en phase de conception du projet et préparer sa mise en œuvre
- Conduire la phase de réalisation des travaux en coordination avec toutes les parties prenantes en respectant les délais et les coûts
- Etablir les visas des documents d'exécution, et veiller au respect des normes techniques, de la sécurité et de la qualité de la réalisation des travaux
- Organiser la réception et la livraison du chantier, marquant la fin de la réalisation

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **S'approprier le travail mené en phase de conception du projet et préparer sa mise en œuvre**
 - Analyser et s'approprier les documents techniques du projet (plans, prescriptions techniques, dossier de consultation des entreprises, budgets...) en sollicitant et en échangeant avec l'équipe ayant contribué à la phase de conception
 - Planifier les diverses étapes du chantier (hors planning OPC), en concertation avec tous les acteurs concernés (direction de projet, entreprises sélectionnées, OPC...)
 - Organiser les réunions de lancement avec l'ensemble des parties prenantes du projet
- **Conduire la phase de réalisation des travaux, en coordination avec toutes les parties prenantes en respectant les délais et les coûts**
 - Superviser et gérer un ou plusieurs chantiers en effectuant régulièrement des visites terrain
 - Diriger l'exécution des travaux et encadrer les entreprises en s'appuyant sur les documents produits en phase de conception puis amendés en cours de chantier
 - Vérifier l'adéquation entre le marché de travaux et les travaux réalisés en réalisant des visites de chantier régulières
 - Suivre le budget et les coûts liés au chantier en contrôlant la situation des entreprises
 - Identifier et gérer les écarts budgétaires, en coopération avec la direction de projet et l'ensemble des parties prenantes
- **Etablir les visas des documents d'exécution, et veiller au respect des normes techniques, de la sécurité et de la qualité de la réalisation des travaux**
 - Contrôler la bonne exécution des travaux selon les normes et les spécifications techniques garantes de la qualité de l'ouvrage
 - Réaliser le suivi des éventuelles modifications en cours de chantier et ajuster les plans ou documents nécessaires
 - Vérifier la sécurité sur le chantier et exiger la mise en place de mesures correctives

INTITULÉ PROCHE

Directeur de travaux

CORRESPONDANCE ROME

F1201 – Conducteur.rice de travaux

TYPOLOGIE DE MÉTIER

Métier en tension (car en développement)

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Techniques de construction
- Normes qualité, sécurité environnement, construction, réglementation thermique
- Méthodes et outils de gestion et coordination de projet
- Conception et Dessin Assistés par Ordinateur (CAO/DAO), SIG, BIM
- Droit de l'urbanisme et de la construction, normes environnementales, code des marchés publics, code du travail

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Analyser les dossiers techniques (plans, rapport d'études, budget)
- Définir les plans de charge et planifier les actions
- Organiser les postes de travail et définir les process sur le chantier
- Établir le calendrier et le budget prévisionnel, optimiser la gestion financière d'un chantier
- Encadrer des équipes (conducteurs de travaux, chefs de chantiers, ouvriers...)
- Effectuer le suivi de chantier
- Établir l'échéancier de facturation
- Préparer la réception d'ouvrage



RESPONSABLE DE L'EXÉCUTION DES TRAVAUX

Famille de métiers : Maîtrise d'œuvre, études et direction des travaux



DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoir-être / compétences comportementales

- Faire preuve de réactivité
- Faire preuve de rigueur et de précision
- Savoir s'adapter aux changements
- Être capable d'établir un dialogue et une médiation de qualité

RATTACHEMENT HIÉRARCHIQUE

- Directeur.rice de projet
- Chef.fe de projet
- Directeur.rice d'entreprise d'architecture

FORMATION

- **Génie civil** (BTS et DUT (niveau 5), licence professionnelle (niveau 6), spécialisés dans le secteur de la construction (BTP, génie civil) ; Master spécialisé dans le secteur de la construction (niveau 7)...) ;
- **Ingénieur** (Diplôme d'ingénieur spécialisé dans le secteur du bâtiment ou des travaux publics (niveau 7) ; Diplôme d'ingénieur généraliste (niveau 7)...) ;
- **Architecture** (Diplôme d'état d'architecte (DEA) (niveau 7) ; Habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP)...) ;

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS (SUITE)

- **Organiser la réception et la livraison du chantier, marquant la fin de la réalisation**
 - S'assurer de la levée des avis suspendus / défavorables de la part des bureaux de contrôle
 - Réaliser les opérations préalables à la réception des travaux, y compris la vérification de la conformité finale avec l'ensemble des parties prenantes en s'assurant que les différents tests ont bien été réalisés
 - Organiser les opérations de réception par la maîtrise d'ouvrage et collecter l'ensemble des DOE (entreprises et maîtrise d'œuvre), en phase de finalisation du chantier
 - S'assurer de la levée des réserves et accompagner la maîtrise d'ouvrage au cours de l'année de garantie de parfait achèvement

ENVIRONNEMENT DE TRAVAIL ET INTERLOCUTEURS

Interactions avec des acteurs internes à l'entreprise (dirigeant.e et associé.e d'une entreprise d'architecture, directeur.rice de projet, chef.fe de projet, assistant.e de projet, expert, personnel administratif, services supports...) et externes (cotraitants, entreprises tous corps d'état, collectivités publiques, prestataires...)

Métier se pratiquant au bureau et sur le terrain

Présence fréquente sur le chantier pour superviser l'avancement des travaux et s'assurer de leur conformité nécessitant le port d'équipements de protection individuelle (EPI)

PARCOURS PROFESSIONNEL

Parcours amont

En début de carrière, souvent un rôle d'assistant.e ou de responsable de l'exécution des travaux junior, sous la supervision d'un.e responsable de l'exécution des travaux expérimenté.e. Possibilité de se spécialiser vers ces fonctions après plusieurs années d'assistant.e / chef.fe de projet (après phase d'apprentissage). Également accessible après plusieurs années d'exercice comme conducteur de travaux en entreprise ; OPC

Parcours aval

Évolution possible vers un des métiers de directeur.rice de projet technique, ingénieur.e projet, AMO



AGENT D'ENTRETIEN ET MAINTENANCE DES LOCAUX

Famille de métiers : Fonctions support



FINALITÉ DU MÉTIER

La principale mission d'un / d'une agent.e d'entretien et maintenance des locaux est de réaliser des opérations de propreté, d'entretien et de maintenance de premier niveau des locaux de l'entreprise.

Il / elle peut éventuellement être responsable de l'approvisionnement des consommables.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Opérer l'entretien des locaux et espaces verts de l'entreprise
- Effectuer des opérations de maintenance courante (de premier niveau)

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Opérer l'entretien des locaux et espaces verts de l'entreprise**
 - Assurer le nettoyage et la désinfection des surfaces et locaux en respectant les protocoles en vigueur
 - Nettoyer les sanitaires, cuisines en utilisant les outils et protocoles fournis par l'entreprise
 - Contrôler l'état des stocks de consommables et le maintenir à niveau en identifiant les besoins en approvisionnement et en réalisant des commandes tout en respectant les normes de traçabilité, d'hygiène et de sécurité à l'aide d'outils dédiés
 - Réaliser des tâches de base d'entretien des espaces verts de l'entreprise en utilisant les outils et protocoles fournis par l'entreprise et recourir éventuellement à des prestataires extérieurs pour des tâches plus spécifiques ou nécessitant un matériel adapté
- **Effectuer des opérations de maintenance courante (de premier niveau)**
 - Vérifier et entretenir l'installation sanitaire, de chauffage et de production d'eau chaude
 - Réaliser des réparations simples sur les équipements / installations, en remplaçant des pièces usées ou cassées
 - Tenir à jour les registres de maintenance, en documentant les interventions effectuées pour garantir le suivi des actions conduites

INTITULÉS PROCHES

Agent.e d'entretien / propreté des locaux
Agent.e de maintenance des bâtiments
Technicien.ne d'entretien et de maintenance du bâtiment

CORRESPONDANCES ROME

I1203 – Maintenance des bâtiments et des locaux
K2204 – Nettoyage de locaux

TPOLOGIE DE MÉTIER

Métier stable

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Règles d'hygiène, de propreté et de sécurité
- Procédures de nettoyage et de désinfection
- Connaissance des produits d'entretiens

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Nettoyer divers types de surfaces
- Collecter, trier et éliminer des déchets
- Réaliser des opérations de maintenance préventive
- Organiser et prioriser son travail
- Sensibiliser les utilisateurs aux bons usages et au maintien des équipements

Savoir-être / compétences comportementales

- Être autonome
- Être polyvalent



CHARGÉ.E DE COMMUNICATION

Famille de métiers : Fonctions support



FINALITÉ DU MÉTIER

Le / la chargé.e de communication a pour mission de définir, en accord avec la direction de l'entreprise, les axes de la stratégie de communication de celle-ci, puis de les mettre en œuvre.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Élaborer un plan de communication adapté aux objectifs définis avec la direction
- Mettre en œuvre la stratégie de communication interne et externe de l'entreprise
- Évaluer l'impact des actions de communication mises en œuvre

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Élaborer un plan de communication adapté aux objectifs définis avec la direction**
 - Identifier les publics cibles, en segmentant les audiences pour adapter les messages et actions de communication aux attentes des clients, prospects, partenaires, candidats...
 - Définir les canaux de communication, en choisissant les plus pertinents pour atteindre les publics visés
 - Planifier les actions de communication, en établissant un calendrier détaillé des interventions / campagnes et en prévoyant un budget prévisionnel de celles-ci
- **Mettre en œuvre la stratégie de communication interne et externe de l'entreprise**
 - Créer et diffuser régulièrement du contenu visuel propre à l'entreprise, en collaborant notamment avec l'infographiste afin de promouvoir les projets réalisés (bâtiments, aménagements urbains...)
 - Gérer les réseaux sociaux de l'entreprise, en publiant des mises à jour régulières sur les projets en cours et / ou réalisés
 - Organiser des événements internes et participer à des événements externes afin de promouvoir l'activité de l'entreprise
 - Diffuser en interne les différentes actualités et informations relatives à l'entreprise en organisant notamment des campagnes de communication à destination des salariés.es / collaborateurs.trices
- **Évaluer l'impact des actions de communication mises en œuvre**
 - Mettre en place des indicateurs de perception de l'entreprise auprès des populations cibles et mesurer la retombée des actions de communication en suivant les interactions et les réactions des utilisateurs aux publications de l'entreprise
 - Réaliser des enquêtes de satisfaction internes et externes, en recueillant les avis des employés et des clients

INTITULÉS PROCHES

Responsable de la communication
Chef.fe de projet communication
Chargé.e de communication digitale / web
Chargé.e de mission communication

CORRESPONDANCE ROME

E1103 – Communication

TPOLOGIE DE MÉTIER

Métier stable

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Techniques de communication
- Anglais

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Utiliser des outils bureautiques
- Créer du contenu visuel attractif
- Maîtriser le fonctionnement des divers réseaux sociaux
- Savoir utiliser les différents langages de programmation Web (HTML, XML...)
- Disposer de capacités rédactionnelles
- Organiser des événements
- Organiser et prioriser son travail
- Travailler en équipe

Savoir-être / compétences comportementales

- Être autonome
- Être créatif
- Être force de proposition
- Faire preuve d'aisance relationnelle
- Faire preuve d'adaptabilité



DIRECTEUR.RICE GÉNÉRAL.E

Famille de métiers : Fonctions support



FINALITÉ DU MÉTIER

Le / la directeur.rice général.e gère une structure dans l'ensemble de ses dimensions (technique, humaine, commerciale...). Il définit la stratégie et organise l'activité dans un objectif de rentabilité économique

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Définir la stratégie de l'entreprise et veiller à sa mise en œuvre
- Gérer le pilotage opérationnel de l'entreprise
- Participer au développement de l'entreprise

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Définir la stratégie de l'entreprise et veiller à sa mise en œuvre**
 - Définir et décliner les orientations stratégiques de l'entreprise en construisant un plan stratégique, et en s'appuyant sur les tendances de marché ainsi que sur les évolutions techniques et technologiques
 - Valider les budgets et les plans d'investissement en consultant la direction financière et les conseils de l'entreprise puis en réalisant le suivi régulier
- **Gérer le pilotage opérationnel de l'entreprise**
 - Définir les outils de mesure et de pilotage de la performance et de la rentabilité de l'entreprise en déterminant les indicateurs clés pour l'entreprise
 - Vérifier le respect des objectifs de l'entreprise en réalisant un suivi des indicateurs financiers et commerciaux, et en mettant en place des actions correctives le cas échéant
 - Coordonner les activités des différents départements (finance, communication, RH...) en organisation des points et échanges réguliers
 - Assurer l'ensemble des obligations liées à la fonction d'employeur en veillant à l'application et au respect des dispositions légales, des accords de branche, d'entreprise...
 - Superviser la gestion des ressources humaines de l'entreprise en contrôlant la bonne mise en œuvre des politiques de formation, recrutement, gestion de paie...
 - Entretenir la culture d'entreprise en fédérant les salariés.es / collaborateurs.trices autour d'un projet commun, et en organisant des temps d'échange formels et informels avec les équipes
- **Participer au développement de l'entreprise**
 - Constituer et entretenir son réseau professionnel, en assistant à des événements, colloques, tables rondes...
 - Représenter l'entreprise auprès des fédérations, associations professionnelles et pouvoirs publics en mettant en avant les visions et orientations de l'entreprise
 - Définir la stratégie de développement commercial de l'entreprise et y contribuer, en organisant notamment des rendez-vous avec des prospects ciblés et en effectuant une veille des tendances de marché

INTITULÉS PROCHES

Responsable d'agence
Gérant.e
Cogérant.e

CORRESPONDANCE ROME

M1302 – Direction de petite ou moyenne entreprise

TYPOLOGIE DE MÉTIER

Métier stable

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Techniques de management
- Environnements juridiques et réglementaires
- Chiffrage et outils de gestion
- Univers de l'architecture

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Détecter des opportunités
- Piloter, coordonner et animer une équipe
- Élaborer, suivre et piloter un budget
- Évaluer des risques financiers
- Dialoguer avec les parties prenantes externes (conseils, clients...)
- Identifier et sélectionner des fournisseurs, sous-traitants, prestataires
- Identifier, qualifier, traiter une demande client

Savoir-être / compétences comportementales

- Faire preuve de leadership
- Faire preuve d'aisance relationnelle
- Adopter une posture agile
- Savoir déléguer
- Être capable d'établir un dialogue et une médiation de qualité



RESPONSABLE ADMINISTRATIF.VE ET FINANCIER.ÈRE

Famille de métiers : Fonctions support



FINALITÉ DU MÉTIER

Au contact de la direction générale / des associé.e.s, le / la Responsable Administratif.ve et Financier.ère supervise la gestion financière (trésorerie, contrôle de gestion) et administrative (procédures, fonctionnement) de l'entreprise. Il est également le / la garant.e du respect des obligations légales et fiscales de l'entreprise.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Définir, mettre en place et superviser les procédures de gestion administrative
- Piloter la gestion financière de l'entreprise
- Réaliser le suivi comptable et financier de l'entreprise

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Définir, mettre en place et superviser les procédures de gestion administrative**
 - Concevoir et documenter les procédures de gestion, en définissant des étapes claires et des responsabilités pour chaque tâche administrative, et en rédigeant des documents d'information à destination de l'ensemble des salariés.es / collaborateurs.rices
 - Coordonner les activités administratives quotidiennes afin d'assurer le bon fonctionnement de l'organisation
 - Garantir la conformité légale et réglementaire de l'ensemble des processus, en s'appuyant sur les conseils de l'entreprise
 - Identifier et contracter pour le compte des architectes habilités à exercer une maîtrise d'œuvre en nom propre les différentes couvertures nécessaires (responsabilité professionnelle, garantie décennale...)
- **Piloter la gestion financière de l'entreprise**
 - Élaborer le budget et les plans de financement des investissements, en fonction des priorités stratégiques définies par la direction, en assurant notamment les relations avec les établissements bancaires
 - Participer à l'élaboration des plans stratégiques de l'entreprise en fournissant les éléments financiers aidant à la prise de décision
 - Suivre quotidiennement les flux de trésorerie, en analysant les écarts eu égard aux prévisions et en mettant à jour si besoin les prévisionnels de trésorerie
 - Participer au volet financier des appels d'offres de l'entreprise et s'assurer du suivi des contrats avec l'ensemble des parties prenantes des projets
- **Réaliser le suivi comptable et financier de l'entreprise**
 - Superviser et coordonner le contrôle de gestion et les audits internes en fournissant la documentation financière adéquate
 - Analyser et communiquer à la direction les performances financières de l'entreprise en préparant de rapports financiers réguliers
 - Participer à la préparation des situations comptables et clôtures de comptes, à l'établissement des états financiers, leur consolidation et les déclarations fiscales en découlant
 - Superviser la gestion des ressources humaines, en lien avec les équipes RH en contrôlant notamment les paies, les déclarations sociales et autres obligations fiscales

INTITULÉS PROCHES

Chargé.e du service administratif et financier
Chef.fe des services administratifs et financiers
Chargé.e de gestion administrative
Gestionnaire administratif et financier

CORRESPONDANCE ROME

M1205 – Direction administrative et financière

TYPLOGIE DE MÉTIER

Métier stable

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Logiciels de comptabilité et de gestion (dont ERP et logiciels comptables)
- Comptabilité générale
- Droit des sociétés
- Fiscalité
- Analyse financière et reporting

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Réaliser des simulations budgétaires
- Dialoguer avec les conseils de l'entreprise (légaux, comptables...)
- Élaborer, suivre et piloter un budget
- Évaluer des risques financiers
- Superviser une clôture comptable
- S'assurer du respect des procédures par l'ensemble des collaborateurs
- Superviser des achats et des contrats fournisseurs

Savoir-être / compétences comportementales

- Être rigoureux
- Être intègre
- Être autonome et organisé



RESPONSABLE RH

Famille de métiers : Fonctions support



FINALITÉ DU MÉTIER

La principale mission d'un / d'une Responsable des Ressources Humaines est de mettre en œuvre la stratégie de l'organisation en matière de ressources humaines (recrutement, rémunération, gestion des carrières...).

Il / elle contrôle également l'application des conditions légales et réglementaires relatives aux conditions de travail.

CONTENU DE L'ACTIVITÉ

- Contribuer à la définition de la stratégie RH
- Gérer quotidiennement l'administration du personnel
- Mettre en place et piloter des opérations de gestion des ressources humaines

COMPÉTENCES ASSOCIÉES AUX ACTIVITÉS

- **Contribuer à la définition de la stratégie RH**
 - Définir, en lien avec la direction, la politique RH de l'entreprise (gestion du temps de travail, formation, recrutements, mobilité interne, rémunération...)
 - Effectuer une veille économique, juridique et sociale sur les politiques RH en s'appuyant sur les outils de l'entreprise et sur des recherches régulières
- **Gérer quotidiennement l'administration du personnel**
 - Organiser la concertation et le dialogue social au sein de l'entreprise, avec les membres du personnel et / ou leurs représentants notamment en participant à des réunions régulières
 - Superviser l'administration de la paie, l'application des avantages sociaux et la gestion du personnel (obligations de formation, gestion du temps de travail...) en s'appuyant sur les outils de l'entreprise et/ou en travaillant avec des prestataires spécialisés
 - Contrôler l'application des obligations légales et réglementaires relatives aux conditions et relations de travail en s'appuyant sur le travail de veille et en modifiant les documents de l'entreprise
 - S'assurer que les entretiens annuels et professionnels aient bien lieu et réaliser un travail de synthèse et d'analyse en analysant les retours des salariés
 - Identifier les besoins en formation en s'appuyant sur les remontées des entretiens annuels et professionnels
- **Mettre en place et piloter des opérations de gestion des ressources humaines**
 - Rédiger des référentiels emplois, formations, compétences en s'appuyant sur les documents disponibles et en les adaptant à la situation de l'entreprise
 - Construire les outils d'évaluation des collaborateurs en s'appuyant sur les référentiels emplois et compétences rédigés
 - Tisser des liens avec les établissements de formation (écoles d'architecture, d'urbanisme, universités...) afin de développer l'attractivité de l'entreprise auprès des jeunes en formation / jeunes diplômés en organisant des rencontres régulières
 - Déployer des campagnes de recrutement en travaillant main dans la main avec la direction de l'entreprise pour définir les profils recherchés, le processus à mettre en place puis participer à la sélection du candidat retenu et favoriser ensuite sa bonne intégration

INTITULÉS PROCHES

Responsable du personnel
Adjoint.e/Coordinateur.rice
ressources humaines
Administrateur.rice des ressources
humaines

CORRESPONDANCE ROME

M1503 – Management des
ressources humaines

TYPOLOGIE DE MÉTIER

Métier stable

DOMAINES DE COMPÉTENCES

Savoirs / connaissances

- Droit du travail
- Législation sociale
- Logiciels de paie
- Métiers de l'architecture & formations y conduisant

Savoir-faire / compétences opérationnelles

- Mener une Gestion des Emplois et Parcours Professionnels (GEPP)
- Déployer une campagne de recrutement
- Identifier des organismes de formation
- Travailler en équipe
- Prioriser son travail
- Gérer des conflits

Savoir-être / compétences comportementales

- Être capable d'établir un dialogue et une médiation de qualité
- Être autonome
- Faire preuve d'aisance relationnelle
- Être organisé

+ de **300** publications depuis 2005

34 études statistiques

- 🕒 Entreprises d'architecture (4)
- 🕒 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (3)
- 🕒 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (1)
- 🕒 Cabinets d'avocats (4)
- 🕒 Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2)
- 🕒 Études d'huissiers de justice (2)
- 🕒 Cabinets dentaires libéraux (4)
- 🕒 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (3)
- 🕒 Cabinets médicaux (3)
- 🕒 Pharmacie d'officine (4)
- 🕒 Cabinets et cliniques vétérinaires (4)

18 études prospectives

- 🕒 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile (2012, 2023)
- 🕒 Études d'administrateurs et mandataires judiciaires (2013)
- 🕒 Cabinets d'avocats (2008, 2016, 2022)
- 🕒 Offices de commissaires-priseurs judiciaires et sociétés de ventes volontaires de meubles aux enchères publiques (2014, 2018)
- 🕒 Études d'huissiers de justice (2012, 2018)
- 🕒 Cabinets dentaires libéraux (2012, 2020)
- 🕒 Laboratoires de biologie médicale extra-hospitaliers (2012)
- 🕒 Cabinets médicaux (2014, 2021)
- 🕒 Pharmacie d'officine (2012, 2018)
- 🕒 Cabinets et cliniques vétérinaires (2019)

25 études thématiques

- 🕒 Turnover: cabinets dentaires (2008), pharmacie d'officine (2010)
- 🕒 Emploi des seniors: laboratoires de biologie médicale (2010)
- 🕒 Emploi et trajectoires professionnelles: entreprises d'architecture (2010), pharmacie d'officine (2010)
- 🕒 Temps partiel et qualifications, cliniques vétérinaires (2011)
- 🕒 Emploi à temps partiel, pharmacie d'officine (2013)
- 🕒 Cabinets ou entreprises d'expertises en automobile en Europe (2014)
- 🕒 Insertion professionnelle des salariés en contrat d'apprentissage: cabinets dentaires (2014), pharmacie d'officine (2015)
- 🕒 Chômage des pharmaciens adjoints (2015)
- 🕒 Externalisation dans les cabinets d'avocats (2016, 2017)
- 🕒 Application de la grille de classification, pharmacie d'officine (2017)
- 🕒 Construction de projets professionnels des étudiants vétérinaires et des ASV (2019)
- 🕒 Plateforme emploi-compétences, entreprises d'architecture (2019)
- 🕒 Emploi des travailleurs handicapés, laboratoires de biologie médicale (2020)
- 🕒 Égalité professionnelle: cabinets médicaux (2010), laboratoires de biologie médicale (2010, 2020)
- 🕒 L'équipe dentaire en Europe (2021)
- 🕒 Les salariés des pharmacies d'officine face aux tensions sur les recrutements et problématiques de fidélisation (2023)
- 🕒 Répertoire des métiers non vétérinaires (2024)
- 🕒 Assistants dentaires en endodontie et pédodonties (2024)
- 🕒 Assistants juridiques et attachés juridiques dans les cabinets d'avocats (2024)

221 baromètres

- 🕒 8 baromètres OMPL (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- 🕒 21 baromètres secteurs (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022)
- 🕒 80 baromètres branches professionnelles (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)
- 🕒 112 baromètres régionaux (2005, 2016, 2017, 2018, 2020, 2021, 2022, 2023)

15 études transverses

- 🕒 Chômage des salariés (2013)
- 🕒 Qualité de l'emploi (2013)
- 🕒 L'emploi à temps partiel, choisi ou subi par les salariés? (2013)
- 🕒 Qualité de vie au travail (2014, 2017, 2023)
- 🕒 Entreprises libérales et territoires (2013 et 2019)
- 🕒 Le numérique dans les entreprises libérales (2019)
- 🕒 Apprentissages informels (2019)
- 🕒 OMPL: 15 ans au service de 13 branches d'entreprises libérales (2021)
- 🕒 Cartographie des mobilités (2020)
- 🕒 Entreprises libérales après la crise (2022)
- 🕒 Métiers en tension (2023)
- 🕒 Formations en alternance (2023).



Observatoire prospectif des métiers et des qualifications dans les professions libérales
www.ompl.fr • 18-20 boulevard de Reuilly • 75012 Paris • ompl@ompl.fr

Ompl