



LABORATOIRE ESPACES TRAVAIL



LABORATOIRE  
ESPACES TRAVAIL  
(LET-LAVUE)

Tél : 01 53 72 84 65

[emacaire@paris-lavillette.archi.fr](mailto:emacaire@paris-lavillette.archi.fr)

[mnordstrom@paris-lavillette.archi.fr](mailto:mnordstrom@paris-lavillette.archi.fr)

Site : [www.let.archi.fr](http://www.let.archi.fr)

# GÉNÉRATION HMONP

**La formation à l'habilitation à exercer  
la maîtrise d'œuvre en nom propre  
comme fabrique de l'architecte**

Étude qualitative et quantitative  
sur la mise en situation professionnelle de l'HMONP  
Enquête nationale

## Synthèse

Mai 2021

Élise Macaire et Minna Nordström (dirs.)



ÉCOLE  
NATIONALE SUPÉRIEURE  
D'ARCHITECTURE  
DE PARIS  
LA VILLETTE

144  
Avenue  
de Flandre  
75019 Paris

École Nationale Supérieure d'Architecture de Paris La Villette  
144 avenue de Flandre  
75019 Paris  
Tel : 01 44 65 23 00  
Fax : 01 44 65 23 01  
<http://www.paris-lavillette.archi.fr>

Contacts : [elise.macaire@paris-lavillette.archi.fr](mailto:elise.macaire@paris-lavillette.archi.fr), [minna.nordstrom@paris-lavillette.archi.fr](mailto:minna.nordstrom@paris-lavillette.archi.fr)  
Lien vers le rapport de recherche : <https://let.archi.fr/spip.php?article1420>

## **Radiographie d'une promotion d'architectes diplômés d'État postulant à l'habilitation**

La présente étude, engagée en 2018 par un collectif de 20 enseignants-chercheurs de différentes ENSA, pilotée par Elise Macaire et Minna Nordström (LET-LAVUE, ENSAPLV) et financée par le ministère de la Culture et le Conseil national de l'Ordre des Architectes, a pour objectif de **participer au bilan de la formation à l'habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en nom propre (HMONP)**. Il s'agit ainsi d'en dresser les acquis, de proposer des pistes d'évolution, et de contribuer à la constitution d'un observatoire et d'outils pour le suivi de la formation à l'habilitation et en particulier de la mise en situation professionnelle (MSP). En produisant des informations tant qualitatives que quantitatives sur l'expérience qu'ont les architectes diplômés d'État (ADE) de la formation à l'HMONP, elle a pour ambition de comprendre les représentations qu'ils se font de celle-ci, le rôle qu'ils lui donnent, et la manière dont elle s'articule avec leur projet professionnel.

Menée sur la promotion 2018-2019, la recherche porte sur 2279 personnes inscrites à la formation dans les 22 établissements délivrant l'habilitation en France. 914 ADE ont répondu au questionnaire en ligne, soit 40 % de la population-mère. 1265 mémoires produits dans le cadre de la formation ont été rassemblés et analysés, et un échantillon représentatif de 300 mémoires a fait l'objet d'une étude approfondie (le panel vise à représenter tous les établissements ainsi que les profils d'ADE élaborés avec l'enquête par questionnaire). Enfin, 10 focus-groupes (entretiens collectifs) ont été organisés à l'échelle nationale par 12 chercheurs réunissant près de 100 participants représentant les acteurs de la formation : ADE inscrits, enseignants impliqués dans la formation, structures d'accueil et organisations professionnelles. **Ainsi, cette recherche repose sur les données robustes et une forte représentativité.**

### **La préparation au monde professionnel commence avant la formation à l'HMONP**

**Si un tiers des ADE commence la formation à l'HMONP directement après le diplôme d'État d'architecte, un tiers attend un ou deux ans avant de s'inscrire, et un dernier tiers, trois ans ou plus. Ainsi, la plupart a cumulé une bonne expérience professionnelle avant l'inscription, deux ans en moyenne, près d'un quart des ADE ayant même trois ans ou plus d'expérience avant l'entrée dans la formation.**

Les parcours scolaires des ADE, précédant la formation à l'HMONP, sont très riches : 21,5 % ont suivi une formation complémentaire et 7,2 % un bi-cursus ; 1 ADE sur 2 a fait une mobilité à l'étranger, et un quart des stages est réalisé à l'étranger. En moyenne, les impétrants ont déjà effectué 9,6 mois de stages cumulés, soit bien plus que le minimum requis dans le cadre d'un diplôme d'État d'architecte. Les jeunes interrogés ont une appréciation globalement positive de ces différentes expériences qui leur permettent de se préparer au monde professionnel avant la formation à l'HMONP. Les stages et surtout l'expérience professionnelle leur permettent de commencer à se définir en tant que professionnel. Aussi, le choix d'une voie de

spécialisation s'origine souvent dans ces expériences antérieures à l'habilitation. **Cependant, la population enquêtée manifeste des attentes en matière de professionnalisation dans la formation initiale.**

### **La mise en situation professionnelle, étape essentielle dans la professionnalisation d'un ADE**

Un peu plus de la moitié des mises en situation professionnelles se réalisent dans des structures où les ADE avaient déjà un contrat en cours avant de s'engager dans l'HMONP. L'entrée dans la formation arrive ainsi souvent dans la continuité d'un parcours d'insertion professionnelle déjà entrepris. Si 20 % d'entre eux estiment qu'il était difficile de trouver une MSP, 70 % déclarent avoir trouvé une structure correspondant à ce qu'ils cherchaient. 10% disent toutefois avoir accepté une MSP dans une structure qu'ils ne jugeaient pas en accord avec leurs aspirations.

**Les candidats à l'habilitation souhaitent occuper pendant la MSP une position « d'acteurs des projets », avec une montée en responsabilité.** Ils expriment ainsi des attentes sur l'appréhension de l'ensemble des phases du projet, notamment sur le chantier, ainsi que sur l'accès aux différents aspects de la gestion d'une entreprise d'architecture. Pour les ADE, le choix de la structure d'accueil de la mise en situation professionnelle, s'avère donc stratégique pour leur professionnalisation. La très grande majorité des ADE est satisfaite des projets et missions confiés, qui sont globalement en adéquation avec leurs aspirations, même s'ils ont davantage été associés aux phases d'études que d'exécution des projets.

Certaines structures d'accueil se donnent pour objectif de former un ADE pour favoriser la montée en compétences d'un salarié déjà présent dans la société, pour chercher des personnes pouvant donner un nouveau souffle à la dynamique d'entreprise, ou pour chercher des ADE disposant d'une spécialité. Dans certains cas, il semblerait que les structures d'accueil utilisent la MSP et la position de l'ADE « en formation » pour justifier une baisse de salaire. **Aussi, le statut de l'ADE en formation dans la structure d'accueil peut tout aussi bien être vécu de manière valorisante (liberté et légitimité de s'informer sur divers aspects concernant l'entreprise et sa gestion, responsabilisation sur des missions variées) que dévalorisante (régression du statut au sein de la structure).** 15 % des ADE déclarent alors avoir voulu abandonner la formation au cours de la MSP, notamment en raison des difficultés à concilier les tâches de l'agence et les efforts demandés par la formation. Plus d'1 ADE sur 10 estime que la structure d'accueil n'a que peu ou pas respecté le contrat pédagogique de la formation comme elle s'y engageait dans la convention tripartite (nature des tâches assignées, difficulté d'accès aux informations, mauvaise gestion du temps de l'ADE).

L'accompagnement des ADE pendant la MSP dans les écoles d'architecture comporte un suivi par un directeur d'études et des cours destinés à nourrir l'analyse des situations professionnelles rencontrées. 80 % des ADE sont satisfaits de l'encadrement de leur directeur d'étude et estiment avoir été suivis assez ou très régulièrement. Les contenus abordés pendant les sessions de formation ont pu être largement mobilisés pendant la MSP. **Les inscrits à la formation signalent ainsi l'acquisition d'un recul critique grâce**

**à l'adéquation entre les cours dans les écoles d'architecture et la mise en situation professionnelle, cette forme d'alternance étant jugée pertinente.**

**Ainsi, la mise en situation professionnelle est considérée comme essentielle par les ADE,** compensant le « peu » de stages menés lors de la formation initiale : la confrontation des situations vécues aux cours en fait un complément indispensable pour l'assimilation des contenus. La MSP constitue alors un cadre professionnel pour évoluer en confiance et gagner en responsabilités. **Elle permet de faire évoluer la posture professionnelle, de confirmer l'intérêt pour un secteur d'activité, de construire et d'alimenter un réseau professionnel ou encore d'élaborer un projet d'association, voire de reprise, avec la structure d'accueil.**

### **Les structures d'accueil comme lieux d'apprentissage et terrain d'observation de l'exercice de la profession**

**96,7 % des ADE réalisent leur mise en situation professionnelle dans des agences d'architecture inscrites à l'Ordre des architectes** – très majoritairement dans des sociétés d'architecture (84 %) et plus ponctuellement chez des architectes exerçant en libéral (15,5 %). Les 3,3 % d'ADE restants réalisent principalement leur MSP dans des bureaux d'études (techniques, environnement, urbanisme ou paysage) ou dans des entreprises de maîtrise d'œuvre, et, dans une moindre mesure, dans le secteur public ou parapublic. L'interprétation que font les écoles des structures d'accueil éligibles pour la formation (« milieux de la maîtrise d'œuvre ») diffère, et les représentations du cadre professionnel nécessaire à l'obtention de l'HMONP fait l'objet de débats.

**Les mises en situation professionnelles sont principalement effectuées dans des structures d'accueil localisées dans des départements fortement urbanisés,** dont une proportion importante se trouve à Paris (environ 38 %) ou en Île-de-France (presque 50 %). Ces chiffres correspondent à la carte de la répartition nationale des architectes et reflètent également la localisation des écoles d'architecture en France. **Aussi, un tiers des gérants ou dirigeants des structures d'accueil sont également enseignants dans les écoles d'architecture.**

Un peu moins d'1 mise en situation professionnelle sur 20 se fait à l'étranger. Ces MSP sont réalisées principalement en Europe, dont une part importante en Suisse (25,6 %), mais aussi au Luxembourg (12,8 %), et dans la partie nord-ouest de l'Europe, avec en particulier le Royaume-Uni, les Pays-Bas et la Belgique. En dehors de l'Europe, l'Afrique accueille quelques MSP, essentiellement au Maroc (12,8 % des MSP à l'étranger). Environ la moitié des tuteurs de ces structures situées à l'étranger sont architectes avec un diplôme français.

Le vécu de la mise en situation professionnelle par les architectes diplômés d'État est fortement corrélé aux caractéristiques des structures d'accueil. En effet, les tâches confiées à l'ADE, sa responsabilisation et le suivi dont il bénéficie dépendent des effectifs de l'agence, de ses missions et de ses marchés. **Une typologie**

**des structures d'accueil comme *lieux d'apprentissage et d'observation de l'exercice de la profession* a pu être établie :**

**1. Environ 6,7 % des jeunes professionnels enquêtés ont réalisé leur mise en situation professionnelle dans des agences d'architecture ayant un effectif d'1 ou 2 personnes, souvent un architecte libéral exerçant seul.** Ces agences ne prennent pas habituellement d'ADE en MSP et, pour certaines, il s'agit de la première fois. Aussi, le suivi des ADE n'est pas toujours structuré. **Dans le cas où le tuteur est impliqué dans le suivi et dispose du temps nécessaire, ces situations sont très appréciées par les ADE : une MSP dans une structure libérale ou société unipersonnelle est souvent riche d'apprentissages dans de nombreux domaines, y compris en ce qui concerne la gestion d'agence.** La quasi-totalité des ADE en MSP dans ce type de structure d'accueil considèrent que les tâches qui leur ont été confiées correspondent aux enjeux de la formation à l'HMONP et la majorité d'entre eux estiment avoir beaucoup progressé. Cependant, quelques ADE décrivent une organisation peu structurée, peu propice à l'apprentissage de la gestion de projet. Ils peuvent également ressentir une trop grande autonomie par défaut d'encadrement, une surcharge de travail et une responsabilisation allant au-delà de leurs capacités.

**2. 28,6 % des ADE réalisent leur mise en situation professionnelle dans une structure dont les effectifs sont compris entre 3 et 5 personnes. La grande majorité de ces agences sont structurées en société (78 %), le reste exerçant en libéral (22 %).** Les trois quarts de ces structures d'accueil se situent en région et sont positionnées sur un marché local. Elles font principalement de la maîtrise d'œuvre architecturale et sont fréquemment impliquées dans la phase chantier. La moitié de ces agences prennent souvent des ADE en MSP, et par conséquent le suivi est généralement qualifié de régulier, plusieurs personnes à l'agence pouvant participer à l'encadrement. **C'est dans les agences de cette taille que la satisfaction des ADE est la plus grande. L'échelle de ces petites sociétés d'architecture et de leurs projets semble permettre une observation et une participation à toutes les phases du projet, et l'acquisition de notions sur la gestion et l'organisation d'une petite entreprise.** L'ADE est positionné en responsabilité sur une variété de projets d'échelle maîtrisable, dans une structure à « taille humaine ». Cependant, les jeunes agences en cours de constitution n'offrent pas toujours les bonnes conditions de MSP, les missions confiées à l'ADE pouvant être essentiellement liées au lancement de la structure (accès à la commande, communication, structuration de l'entreprise) alors que les ADE souhaitent accéder à la gestion des projets.

**3. La mise en situation professionnelle dans une société d'architecture de taille intermédiaire, avec des effectifs compris entre 6 et 19 personnes, est la situation la plus courante de la formation à l'HMONP en France : 39 % des ADE effectuent leur MSP dans ce type de structures.** Ces agences travaillent à la fois à l'échelle locale (81 %) et nationale (49 %), et possèdent une part des marchés publics supérieure à la moyenne (43 %). Dans ces structures, les ADE en formation sont les plus stables, leur ancienneté ainsi que leur salaire moyen sont supérieurs à la moyenne. Aller vers l'habilitation est souvent une proposition de la structure employeuse elle-même et s'inscrit dans une stratégie de pérennisation et de montée en compétences des salariés. Deux tiers de ces structures intermédiaires accueillent régulièrement des ADE en MSP et plus d'un tiers des leurs gérants sont par ailleurs enseignants dans une école d'architecture. Le

suivi est souvent qualifié de « régulier », et 55 % des ADE précisent que d'autres personnes ont participé à leur accompagnement, l'encadrement de l'ADE pouvant ainsi être une démarche collective. **La taille de ces agences, la diversité et l'échelle des projets offrent potentiellement aux ADE des possibilités d'observation d'activités autres que les missions confiées. Ainsi, cette situation permet l'analyse générale de l'entreprise et de sa gestion des projets en allant au-delà des tâches attribuées.** Cependant, être prioritairement impliqué dans la phase d'études, notamment de faisabilité ou de concours, dans une agence dont le gérant se désintéresse de la formation à l'HMONP peut s'avérer contre-productif pour l'ADE.

**4. Un quart des ADE réalisent leur MSP dans de grandes structures métropolitaines avec un effectif supérieur à 20 personnes, souvent supérieur à 100 personnes.** Même si 90 % de ces structures sont des agences d'architecture inscrites à l'Ordre, 10 % exercent dans un autre secteur de maîtrise d'œuvre : BET techniques ou d'environnement, d'urbanisme ou de paysage, entreprises publiques ou parapubliques. 83,8 % des MSP dans les grandes structures se déroulent en Île-de-France, les deux tiers à Paris. Les grandes agences à l'étranger (Royaume-Uni, États-Unis, Pays-Bas, Maroc) et les structures multi-sites nationales ou internationales relèvent de cette catégorie. Ces entreprises d'architecture travaillent donc à l'échelle nationale (79,1 %), européenne (35,5 %), voire internationale (50,9 %). Les projets de ces très grandes agences sont plus diversifiés que dans les autres structures : 80 % de ces entreprises effectuent des missions en urbanisme ou paysage. **Certains ADE choisissent ainsi d'effectuer une MSP dans une grande structure pour la variété et l'échelle des projets, et pour apprendre de l'organisation et du mode de production particulier de l'entreprise. D'autres peuvent cependant rester cantonnés dans des tâches répétitives et sans responsabilisation, dans une entreprise si grande et complexe que le fonctionnement leur échappe.**

### **Une génération optimiste, consciente de ses spécificités**

À l'analyse attentive de ce que rapporte cette cohorte de quelque 1300 jeunes praticiens, à travers les mémoires qu'ils réalisent en fin de formation et la réponse qu'ils donnent à la question leur proposant de se projeter à 10 ans, **un positionnement relativement homogène apparaît.** Les ADE interrogés font le constat d'une forte mutation de la profession conduisant pour partie à une crise identitaire et, en tous cas, à **un fort besoin de réinventer un sens à la pratique et de nouvelles modalités d'intervention.** Certes, 1 ADE sur 10 trouve difficile de se projeter à l'horizon de 10 ans, évoquant notamment l'ampleur des incertitudes du monde d'aujourd'hui, mais **la plupart des déclarations concernant la situation propre des jeunes générations et l'évolution probable de leurs pratiques, sont combatives voire optimistes.**

**Nous avons pu ainsi relever une série d'éléments qui caractérisent la professionnalité de ces ADE :**

**1. Exercer ensemble.** Au-delà de la tendance largement majoritaire de vouloir exercer en associé d'une société d'architecture, d'autres formes de collaboration émergent : association ou réseau pour une émulation féconde, ouverture pluridisciplinaire, synergie de compétences. Nous relevons dans les écrits

des ADE un **très fort accent posé sur la dimension collaborative du travail** : la nécessité de penser à nouveaux frais la division des tâches, les complémentarités en termes de compétences et d'appétences, la pluridisciplinarité. Nous lisons aussi, à travers les lignes, le souhait de voir la profession « resserrer les rangs » : battre en brèche les concurrences sur les marchés par davantage d'organisation en réseaux, adopter des positions collectives pour mieux faire connaître la plus-value de l'intervention architecturale, par des actions de l'Ordre des architectes en France ou d'autres organisations professionnelles, en France et à l'échelle européenne.

**2. Exercer dans un territoire singulier.** Quand les ADE s'expriment sur leur pratique idéale, apparaît **une forte volonté d'un ancrage territorial de la pratique**, ancrage qui relativise les cadres métropolitains et urbains au profit du périurbain, du littoral, de la montagne, des centres-bourgs et des espaces ruraux. Pourtant conduite avant la crise sanitaire, l'enquête marque clairement l'intérêt des ADE pour des territoires en marge ou des espaces peu denses, entraînant de nouvelles opportunités d'intervention et d'alliances, notamment avec des élus, ou encore le renouvellement du sens donné à la pratique.

**3. Exercer avec engagement et suivant une diversité de valeurs.** Une importance est donnée à la qualité de la commande, à la relation au client, à un engagement sociétal – émerge notamment une forte envie d'une construction plus durable, plus écologique. Les ADE se sentent tous pris dans un mouvement générationnel qui les amène à se considérer responsables de l'avenir de la planète ; nombreux sont aussi ceux qui notent la mainmise de l'économie néolibérale, les valeurs de la consommation, la montée en puissance des acteurs privés dans la fabrication de la ville. Ils expriment également une intention assez nette de se démarquer de ce qui a fondé la reconnaissance dans la génération antérieure : le « style », le « génie créateur », l'écriture architecturale, la grande commande publique, le star-system. Plusieurs évoquent la nécessité pour l'architecte de sortir de son égocentrisme, de son envie d'expression, pour se mettre vraiment à l'écoute et pour laisser le projet à celui à qui il appartient, le client. Aussi, ils sont nombreux à souhaiter exercer dans une structure « à taille humaine ». Une petite structure, plus agile, semble plus accessible, mais également plus attractive, pour mieux maîtriser les projets.

**4. S'ouvrir, se former à d'autres compétences, s'épanouir.** Une des préoccupations des ADE est de ne pas s'enfermer dans une pratique unique, mais avoir des pratiques professionnelles plurielles et une vie privée épanouie. Ils s'interrogent sur le périmètre du métier : les limites de l'exercice en agence pour appréhender certaines problématiques comme l'hébergement des migrants, l'urbanisme transitoire ou l'intervention fine en milieu rural ; la nécessité de « remonter » dans la chaîne de décision en intervenant sur la réglementation urbaine et technique, sur la programmation, ou au sein de la maîtrise d'ouvrage. Une valorisation des *slashers* – ceux qui circulent entre plusieurs de ces positions voire même au-delà, avec l'animation socioculturelle, l'intervention artistique, la participation à la construction – est aussi un trait significatif de cette génération. De même, la matérialité, la mise en œuvre dans sa dimension manuelle prennent chez beaucoup d'ADE une dimension nouvelle. Pour l'un d'eux, c'est le signe d'une « éthique du faire », « une attitude qui se place à la croisée des connaissances des matériaux, du savoir, de l'apprentissage et de la

société ». Ils sont ainsi un certain nombre à avoir suivi une formation en menuiserie, charpente, écoconstruction, sanctionnée ou non par un diplôme, assortie ou non d'une pratique stable.

Dans toutes ces dimensions, cet élan générationnel est à suivre au cours des prochaines années. Comment ces idéaux se traduisent-ils en terme de pratique, de projet d'entreprises, de domaines d'intervention ? En quoi cet élan est-il une réponse conjoncturelle à un contexte de crise sociétale, économique ou environnementale ? Ou bien traduit-il un repositionnement structurel et durable de la profession d'architecte ?

### La diversité des trajectoires des ADE et les multiples raisons de devenir habilité modulent les usages de la formation

Malgré ces marqueurs forts, cette génération d'architectes est loin d'être homogène. La construction d'un projet professionnel n'est que rarement un processus linéaire qui mènerait l'ADE sortant du diplôme à l'habilitation et à l'exercice en nom propre. Les ADE ne s'engagent pas dans la formation à l'HMONP pour les mêmes raisons, et leurs attentes varient en fonction de ce qu'ils sont venus chercher pour alimenter la construction de leur professionnalité. La recherche a mis en lumière une grande diversité de profils d'ADE, élaborés suivant leur parcours antérieur, les raisons et le moment de l'inscription dans la formation à l'HMONP, et l'usage qu'ils en font. Ces profils sont présentés ici en quatre grandes catégories, construites en fonction des temporalités du projet d'installation et des modalités d'exercice de la maîtrise d'œuvre envisagées.

**1. Pour les ADE avec un exercice de maîtrise d'œuvre en nom propre imminent** au moment de l'entrée dans la formation, l'habilitation est incontournable pour poursuivre une activité souvent déjà bien engagée, en tant qu'architecte inscrit à l'Ordre. Pour eux, la formation est l'occasion d'outiller la création et la gestion d'une entreprise d'architecture, mais aussi de questionner et positionner une pratique en développement.

Nombre de ces ADE occupent déjà une position proche de l'exercice « en nom propre » : **associés minoritaires de sociétés d'architecture, autoentrepreneurs, ou en situation de transmission ou de rachat d'une structure existante**. Ils ont souvent fait le choix de se construire par des expériences professionnelles nombreuses et d'engager progressivement une pratique sur les marchés ne nécessitant pas une inscription à l'Ordre où en association avec des personnes déjà habilitées. Professionnels expérimentés, ils font la formation à l'HMONP en moyenne plus de cinq ans après le diplôme d'État d'architecte, souvent en validation des acquis. Pour ces personnes, l'habilitation devient donc indispensable pour changer de statut, consolider et redéfinir les contours de leur mode d'exercice : redistribuer des parts dans une entreprise déjà constituée ou encore se positionner sur des marchés réservés aux architectes portant le titre. La formation à l'HMONP présente alors pour ces ADE l'opportunité de renforcer des compétences managériales et entrepreneuriales.

**Les ADE en reconversion professionnelle** forment un cas particulier de cette catégorie. Ils ont débuté les études d'architecture en parallèle d'une carrière déjà bien entamée dans un autre métier, ils choisissent la voie de la validation des acquis pour pouvoir poursuivre leurs autres activités en parallèle à la formation. Ils s'engagent dans la formation à l'HMONP directement après l'obtention du DEA car leurs études en formation professionnelle continue (FPC) ont déjà été longues, et il leur tarde de pouvoir exercer en nom propre. Ainsi, devenir architecte est pour beaucoup d'entre eux l'aboutissement d'un long parcours qui coïncide souvent avec une ascension sociale, voire une forme de revanche professionnelle. Après l'habilitation, ces ADE se projettent souvent dans un exercice pluriactif dont la maîtrise d'œuvre en nom propre est l'une des composantes.

Certains **ADE de nationalité étrangère extra-européenne** ont un parcours similaire, notamment les d'architectes titulaires d'un diplôme étranger sans équivalent en France, pour qui l'habilitation constitue la dernière étape d'un long parcours vers la reconnaissance officielle de leur qualité d'architecte permettant d'exercer en nom propre en France. En revanche, pour d'autres ADE de nationalité extra-européenne, le projet professionnel, souvent imminent, consiste à exercer dans le pays d'origine. Ils sont venus en France pour chercher un diplôme valorisé dans leur pays, une expérience professionnelle, ou encore une compétence particulière à mobiliser. Obtenir l'HMONP, souvent directement après le diplôme, leur permet de « finaliser » ce cursus de formation avant de retourner au pays.

**2. Pour les ADE qui ont un projet d'exercice de maîtrise d'œuvre en maturation, la formation à l'HMONP permet de prendre du recul vis-à-vis d'une situation de salarié et agit comme un « bilan de compétences » aidant à préciser le projet professionnel.** Ces ADE ont une expérience déjà importante et ont choisi le moment de passer l'habilitation en fonction de leur vie professionnelle, mais aussi personnelle. L'habilitation en amont de la mise en œuvre définitive du projet d'exercice permet de « faire les choses dans l'ordre », et pouvoir monter l'entreprise au moment de la concrétisation des premières commandes nécessitant l'inscription à l'Ordre.

**Les ADE salariés « en transition » vers un exercice en nom propre ont un projet professionnel personnel en cours en parallèle de leur activité salariée.** La pluriactivité (salarial souvent accompagné d'une microentreprise) leur permet de s'y préparer. Avec l'habilitation, ils cherchent à rendre le projet d'exercice administrativement ou légalement possible, mais aussi à outiller sa mise en œuvre. Ce groupe a une expérience supérieure à la moyenne. Ces ADE s'organisent pour travailler dans une ou plusieurs agences afin de se constituer un répertoire d'action, de se forger un réseau et/ou de ménager des espaces de transition vers une installation. Dans ce cadre, l'agence assure souvent une forme de parrainage via de la cotraitance ou de la sous-traitance, permettant à l'ADE un démarrage progressif de l'activité en nom propre.

**Les ADE ayant une stratégie de diversification,** avec une ou plusieurs formations complémentaires, suivent la formation à l'HMONP plus tard que les autres. À la frontière entre plusieurs activités, ces ADE ont pu occuper, pendant leurs diverses expériences, différentes fonctions au sein de la maîtrise d'œuvre et de la maîtrise d'ouvrage, ou encore d'entreprises de construction. Ainsi, ces ADE capitalisent sur leurs multiples

compétences et évoquent plus que les autres la perspective d'un exercice pluridisciplinaire et collectif (notamment les bi-cursus qui présentent fréquemment un projet professionnel en lien direct avec les disciplines étudiées). Cependant, certains d'entre eux ont éprouvé le besoin de « faire un choix », mettant en avant des contradictions entre les « valeurs » portées par chacune des disciplines. Ainsi, le multiple positionnement apparaît parfois problématique : certains évoquent un jury de l'habilitation fermé à cette diversification et, plus globalement, les crispations identitaires des professions peuvent les empêcher de vivre pleinement leurs diverses appartenances.

Les ADE que nous avons appelé « **européens mobiles** » ont une trajectoire constituée d'expériences professionnelles et universitaires internationales, et se projettent professionnellement dans l'espace économique européen. Ces ADE, souvent issus d'échanges Erasmus, capitalisent plusieurs années d'activités avant de s'engager dans la formation à l'HMONP. Une partie des ADE de nationalité française, et notamment ceux ayant effectué une MSP à l'étranger, appartient à ce groupe. Les projets professionnels de ces ADE reposent sur l'habilitation reconnue dans de nombreux pays, des réseaux constitués, des compétences linguistiques et une circulation professionnelle internationale. La formation à l'HMONP leur offre souvent l'occasion d'explorer la faisabilité de leur projet.

**3. Les ADE pour qui l'exercice de maîtrise d'œuvre en nom propre est un projet à long terme, voient dans l'habilitation l'opportunité de monter en compétences et en responsabilité, de porter le titre en tant qu'architecte salarié, mais aussi de mieux comprendre le contexte d'exercice de la maîtrise d'œuvre aujourd'hui.** Ce sont souvent les entreprises qui les emploient, qui leur suggèrent de suivre la formation dans le cadre d'une politique de développement des ressources humaines.

**Les ADE « salariés stables »** profitent d'un moment de réflexivité dans l'agence où ils sont en CDI. Dans ce groupe, de nombreux ADE soulignent la pertinence du moment de l'HMONP dans leur trajectoire pour l'apport de compétences, la mise en question de leur pratique professionnelle et la possibilité offerte de prendre du recul. La formation accompagne alors la prise de responsabilité à l'agence et l'habilitation, une fois obtenue, est une sorte de certification des acquis. D'ailleurs, certains choisissent la validation des acquis alors qu'ils auraient pu faire une MSP, préférant valoriser des expériences passées, souvent par crainte que le statut « d'étudiant » accolé à l'ADE en formation, ne les dévalorise. Ces ADE, pour qui l'objectif de l'habilitation n'est pas forcément une installation en nom propre, assument volontiers cet usage de la formation leur permettant de progresser en autonomie, d'obtenir un poste de cadre ou encore une augmentation de rémunération. Être architecte salarié dans une position de responsabilité, parfois sur des projets d'envergure, serait ainsi un projet professionnel à part entière à légitimer.

**Les ADE dans une « posture étudiante »** s'inscrivent dans la formation à l'HMONP dans la continuité de leur diplôme d'État d'architecte, dans le but de finir l'ensemble des études, et obtenir le « vrai diplôme », l'habilitation. L'HMONP est donc considérée comme la première étape, jugée essentielle, dans leur professionnalisation. Ces jeunes ADE, le plus souvent des femmes, ont une expérience professionnelle nettement inférieure à la moyenne, et n'ont pas de formation complémentaire postérieure au diplôme

d'État. Ils ont plus de difficultés que les autres à trouver une MSP qui leur convient mais profitent de cette expérience qui les fait progresser, prendre de l'assurance et mieux comprendre l'environnement professionnel. Cependant, même s'ils se sentent plus à l'aise avec la pratique après l'HMONP, ils ressentent le besoin de consolider leurs compétences avant d'envisager un exercice en nom propre. Aussi, leurs projets professionnels sont souvent structurés par phases comprenant une étape supplémentaire de salariat, ou encore une formation complémentaire. Pour ces ADE, la formation est en conséquent l'occasion de réfléchir au positionnement professionnel et à la construction d'un projet d'entreprise, ou encore d'établir « une feuille de route », même si la perspective d'installation reste lointaine.

**4. Le groupe des ADE dont le projet n'est pas d'exercer la maîtrise d'œuvre en nom propre, ou qui ne savent pas encore s'ils vont le faire à terme, comporte des profils atypiques, dont les objectifs diffèrent de la majorité.**

**Les ADE « aspirants fonctionnaires »** mobilisent la formation à l'HMONP pour accéder à une carrière dans la fonction publique, une équivalence au DPLG étant exigée pour certains concours.

**Les « alternatifs »** explorent des pratiques en dehors des modes de production classiques de la maîtrise d'œuvre, et prennent le temps de ne pas « suivre les voies toutes tracées ». Ces ADE affirment une posture « engagée » et « citoyenne », sont à la recherche de nouveaux espaces d'intervention, et mobilisent la formation pour approfondir ou murir leur projet professionnel, sans pourtant avoir décidé s'ils souhaitent un jour porter le titre d'architecte.

**De même, les ADE indécis, en reconversion temporaire ou permanente** ne savent pas à la sortie de la formation s'ils vont un jour exercer en nom propre. Ces personnes ont souvent réalisé une MSP peu stimulante, peu variée en tâches, et n'ont pas été bien suivies ni à l'agence ni à l'école. Ces ADE ont eu envie d'abandonner la formation en cours de route beaucoup plus que la moyenne, souvent par perte de motivation. Ainsi, après la formation, qui s'est quelque fois soldée par un échec, certains s'éloignent de la perspective d'un exercice en nom propre.

**La trajectoire antérieure des ADE et les raisons pour tenter d'obtenir l'habilitation influencent les usages de la formation, mais le vécu de la formation à l'HMONP façonne aussi les projections professionnelles** (début de professionnalisation, montée en compétence, préparation du projet d'exercice, obtention de l'habilitation pour porter le titre...). Ainsi, une mauvaise expérience de formation, un sentiment d'être délaissé ou déconsidéré aussi bien par l'école que par la structure d'accueil peuvent laisser l'ADE incertain quant à sa volonté et quant à sa capacité d'exercer un jour en nom propre. À l'opposé, une MSP valorisante, positionnant l'ADE autant en observateur légitime et réflexif qu'en acteur avec un rôle et des responsabilités correspondant aux enjeux et aux objectifs de la formation, lui permet une projection professionnelle relativement optimiste. Les ADE ayant un projet d'installation (déjà engagé, imminent ou en cours de maturation) arrivent alors à profiter de la formation pour se doter d'outils nécessaires pour démarrer, restructurer leur exercice et pour mieux se positionner. D'ailleurs, une formation et une MSP bien vécues

permettent également aux ADE sans projet précis ou en début de carrière de définir leurs aspirations professionnelles, voire parviennent à les convaincre d'exercer la maîtrise d'œuvre plus tôt que prévu.

Figure 1. Le moment HMONP dans la trajectoire des ADE (profils des ADE dont le portrait figure dans les encadrés du rapport)

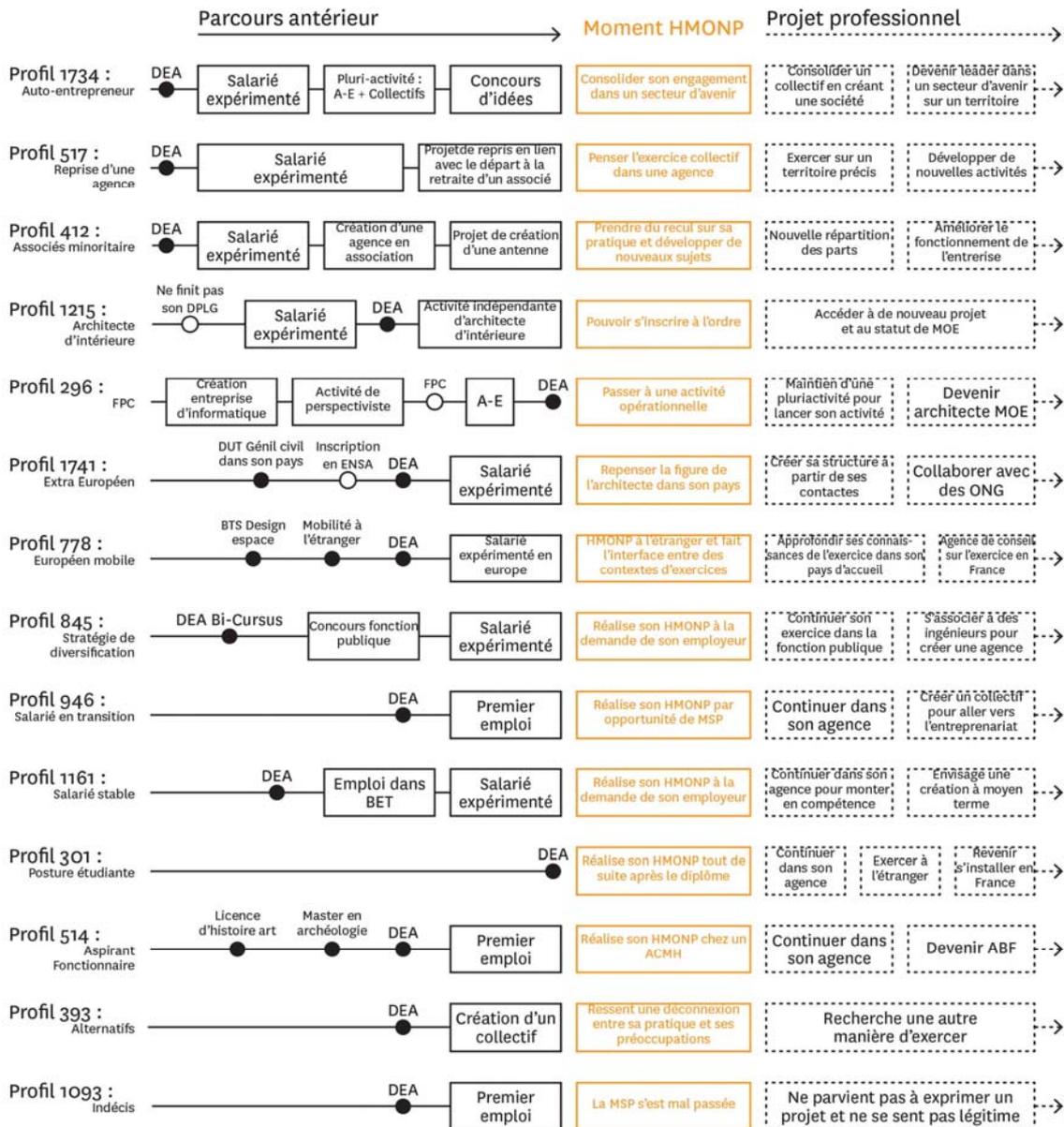
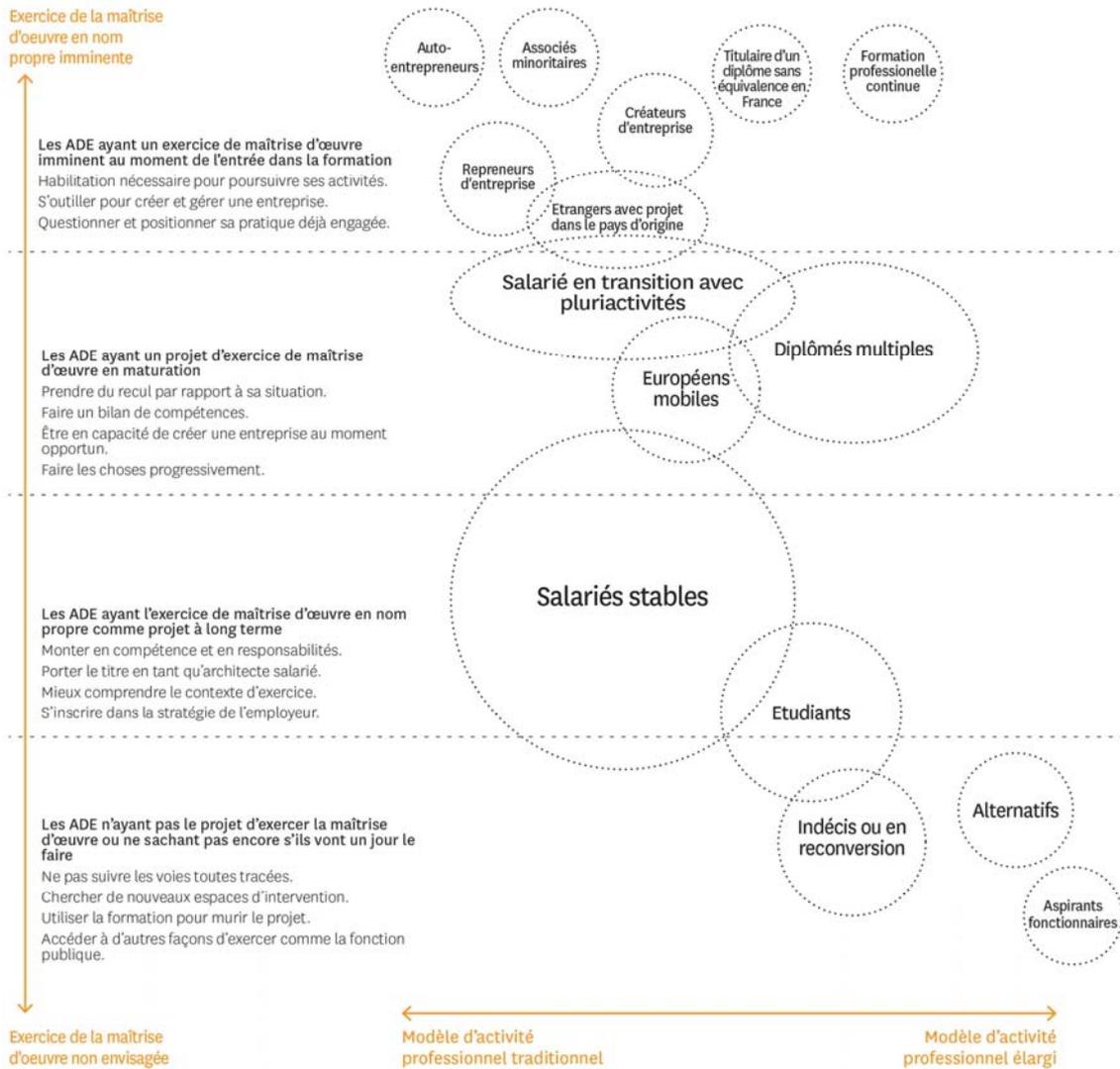


Figure 2. L'usage de la formation à l'habilitation suivant la typologie des ADE



### Une formation partenariale à faire évoluer

Des pistes d'amélioration ont été discutées par un large panel de personnes conviées dans des focus-groupes (représentants d'ADE, de structures d'accueil, d'enseignants des ENSA, de CROA et de syndicats). De ces échanges, nous pouvons retenir quelques lignes de force. La première est que **les ADE apprécient la dimension de professionnalisation de la formation et qu'ils demandent parfois à ce qu'elle soit renforcée**. L'alternance est ainsi plébiscitée, entre un accompagnement pratique et intellectuel, du côté des ENSA, et une immersion dans l'exercice professionnel, source d'apprentissage expérientiel, du côté des structures d'accueil. La formation est alors une sorte d'antichambre avant l'entrée dans la profession, aidant à forger un positionnement personnel et critique ainsi qu'une posture professionnelle et déontologique.

La deuxième insiste sur l'articulation de la formation avec le cursus initial, insuffisamment professionnalisé. **Les acteurs sondés attendent que les études préparent mieux à l'orientation et à l'élaboration du projet**

**professionnel.** Il s'agit par-là de mieux anticiper le bon moment pour s'engager dans la formation à l'HMONP et de construire un parcours personnel qui serait par la suite valorisé à travers un ensemble d'acquis au moment de l'entrée dans la formation.

La troisième a trait aux enseignements et au format de la formation. Les ADE sont globalement satisfaits des contenus enseignés mais souhaitent **un renforcement de l'aspect concret et pratique des apports**, notamment sur la création d'entreprise. La focale a surtout été mise sur l'importance d'améliorer l'encadrement individuel et collectif, et **d'harmoniser les attendus de la formation au niveau national, en particulier sur le mémoire et la soutenance.** Néanmoins, la pluralité de l'offre pédagogique des écoles a aussi l'avantage de fournir un potentiel de réponses variées aux objectifs tout aussi divers des ADE. De même, pendant la MSP, **la temporalité des projets est une contrainte rendant compliqué l'objectif de faire coller une grille d'évaluation avec les toutes phases d'une opération, particulièrement le chantier.** L'allongement de la formation également largement débattu se heurte notamment à la question des moyens de la formation. Le modèle économique de la formation a donc souvent été évoqué, les ENSA souffrant du manque de directeurs d'étude, les structures d'accueil de l'absence de reconnaissance de leur contribution, et les ADE se sentent bien souvent la variable d'ajustement d'un système dont l'économie est mal stabilisée (certains financent eux-mêmes leur formation en utilisant leurs congés pour assister aux sessions de cours ou se voient imposés des baisses de salaire indécentes).

La quatrième et dernière piste d'amélioration questionne directement le fondement de la formation, à savoir les formes de la professionnalisation. **Les ADE regrettent ainsi que le moule de la formation soit trop étroit, parfois perçu comme un simple sésame permettant l'installation en nom propre. Ils en attendent bien plus, notamment une ouverture vers une pluralité de pratiques en lien avec les thématiques portées par la nouvelle génération.** La focalisation sur la maîtrise d'œuvre elle-même est questionnée, quelquefois vue comme un cadre contraint. La représentation du spectre de la formation pourrait ainsi être élargie. Ce débat ouvre inévitablement sur les types de mises en situation professionnelle autorisées pour l'habilitation, sur lesquelles les avis sont partagés. Les ADE demandent alors que soit faite une place plus grande à la prospective dans leurs travaux afin de donner du sens à la préparation de leur avenir professionnel. Enfin, **ils souhaiteraient que leur statut fasse l'objet d'une réflexion collective avec les partenaires de la profession, souffrant d'être tenus en dehors du groupe professionnel.** En effet, leur désir est de participer à la vie politique de la profession. Une discussion est ouverte dans ce sens avec l'Ordre des architectes dont les ADE pourraient venir renforcer les rangs. **Une attention est également portée à la place des femmes qui sont plus nombreuses à occuper des postes de salariées et à rester éloignées de la pratique en nom propre.**

## Conclusion

Au terme de cette recherche, nous découvrons que **cette enquête auprès des ADE en formation à l'HMONP nous donne à voir une radiographie du monde des diplômés de ces dernières années : à travers les postes**

**qu'ils occupent, leurs aspirations professionnelles, leurs professionnalités en construction, leurs représentations de la profession d'architecte et la manière dont ils envisagent son devenir.**

La formation en elle-même agit comme un marqueur générationnel participant notamment de l'approche pragmatique du métier : structurer un projet d'entreprise, monter en compétence dans une agence, se forger une pratique singulière et personnelle, se construire un modèle professionnel et un environnement de travail, notamment des collaborations professionnelles. Se démarquant des générations précédentes, comme celle des années 1970, marquée par le bouillonnement culturel et politique de l'époque, ou comme celle des années 1980, qui a contribué à l'émergence du *star-system* et à l'importance de la « signature », cette génération tente de développer sa critique d'un modèle de la profession, parfois perçu comme dépassé : **les architectes HMONP, à l'aise avec la transition numérique, aspirent à travailler en collectif, à collaborer avec d'autres disciplines, à se préoccuper de la dimension environnementale de l'architecture et des territoires en marge.** Même si certains semblent désabusés face au monde de la construction et à ses contraintes économiques et face à la place que l'architecte y occupe, cette génération paraît optimiste, tout du moins tournée vers l'avenir, et le revendique. Elle s'avère alors consciente de ses spécificités, « architecte DPLG » sonnait souvent dans les témoignages comme la marque d'un temps ancien.

« Antichambre » de la profession, la formation à l'HMONP est alors le lieu de la « fabrique » de l'architecte de ce début du XXI<sup>e</sup> siècle. Comme l'ont montré les travaux sur les professions, les architectes présentent une diversité de pratiques souvent cachée derrière un stéréotype professionnel, ici le « maître d'œuvre qui exerce en nom propre », figure renouvelée de « l'architecte libéral », mode d'exercice de moins en moins majoritaire. **La nouvelle génération d'habilités n'échappe pas à cette règle de la diversité. Ces jeunes professionnels se sont emparés de la formation et s'en servent donc de manière différenciée.** Les ADE s'interrogent sur leur statut et leur identité souffrant d'une forme « d'invisibilisation » de leur existence professionnelle, qui pourrait être aussi celle globalement des salariés d'agence. D'un côté, cela n'est pas très nouveau, les salariés font partie des populations assez méconnues de la sociodémographie des diplômés en architecture. D'un autre côté, la recherche mesure encore assez mal comment la féminisation de la profession participe de la partition des places, notamment de salariées, dans le champ de l'architecture.

**Chacun des partenaires de la formation est donc face à un chantier :** par exemple, travailler à la mise en forme d'un « socle commun », à la valorisation du travail des directeurs d'étude et à une meilleure articulation avec la formation initiale pour les ENSA ; réfléchir à l'accompagnement des structures d'accueil et à la reconnaissance du statut des ADE et leur association à la défense de la qualité architecturale pour l'Ordre des architectes et les syndicats ; travailler sur l'économie de la formation et sur la prise en compte de la diversification des métiers pour le ministère de tutelle. **Pour tous, travailler davantage ensemble et développer l'approche partenariale de la formation est probablement le défi majeur afin de renforcer les liens entre le milieu de l'enseignement supérieur et le monde professionnel.**