

Enquête sociologique sur l'HMONP

Habilitation à exercer la Maîtrise d'Œuvre en son Nom Propre

Synthèse



Enquête sociologique sur l'HMOP

Synthèse

Habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre : quel accès à la profession d'architecte pour les jeunes impétrants en 2015 ?

Un retour des agences d'architecture

L'Habilitation à la Maîtrise d'Œuvre en son Nom Propre (HMONP) fait partie intégrante de la réforme de l'enseignement de l'architecture issue du décret du 30 juin 2005 qui a réorganisé les études d'architecture pour les structurer autour du dispositif européen du LMD.

Cette habilitation, accessible de plein droit à tous les titulaires d'un diplôme d'État d'architecte délivré par une école d'architecture, se réalise sur une année et ouvre droit, après son obtention, à l'inscription à l'Ordre des architectes.

En 2012, le Conseil national de l'Ordre des architectes souhaitant dresser un premier bilan après trois promotions de jeunes habilités, avait réalisé une étude sociologique auprès des agences accueillantes. Cette enquête avait permis de créer de nouveaux liens entre la profession et les Écoles. Cette période de mise en situation professionnelle se révélait pour les jeunes diplômés, comme une réelle opportunité d'intégrer le marché du travail car les agences n'hésitaient pas à l'utiliser comme outil de pré-recrutement. Plusieurs points d'attention avaient néanmoins été soulevés : l'hétérogénéité de l'offre des enseignements et des méthodologies de validation disparates...

Le Conseil national a renouvelé cette étude en 2015. Le contexte économique a changé, il s'est tendu et plusieurs agences estiment que le dispositif de l'habilitation à la maîtrise d'œuvre en son nom propre, conçu en période de croissance n'offre plus les mêmes possibilités de renouvellement de la profession. C'est pourquoi, nous avons souhaité élargir l'orientation de cette nouvelle étude pour mieux comprendre, et de manière objective, les difficultés rencontrées dans l'accueil des jeunes diplômés au sein des agences.

La Stratégie Nationale pour l'Architecture engagée par le ministère de la Culture et de la Communication prévoit de lancer au cours de l'année universitaire 2016-2017 une « évaluation nationale de l'habilitation de l'architecte diplômé d'État à l'exercice de la maîtrise d'œuvre en son nom propre » (mesure 14).

Avec cette étude, le Conseil national espère ainsi apporter au ministère quelques clés pour faire évoluer le dispositif d'accès à la profession d'architecte.

Sophie Courrian

Conseillère nationale
en charge de la Formation initiale

Cette enquête statistique a été menée de mai à décembre 2015 et poursuit la première étude sur l'HMONP réalisée en 2011 par Olivier Chadoin.

Encadrée par le Groupe de Travail Formation Initiale du CNOA animé par : Sophie Courrian, Catherine Duret, Berengère Py et Dominique Tessier, élus du Conseil national de l'Ordre des architectes.

Traitée, analysée et réalisée par : Olivier Chadoin, sociologue, maître assistant à l'ENSAP de Bordeaux ; Fabien Reix, sociologue indépendant et enseignant à l'ENSAP de Bordeaux et Tana Stromboni, chargée d'études sociologiques.

Cordonnée par : Séverine Verhaeghe, chargée de mission Formation au CNOA.

Acronymes utilisés dans cette publication

ADE	Architecte diplômé d'état
CDD	Contrat à durée déterminé
CDI	Contrat à durée indéterminé
CNOA	Conseil national de l'Ordre des architectes
DPLG	Diplômé par le Gouvernement
ENSA	Ecole Nationale Supérieure d'Architecture
ENSAP	Ecole Nationale Supérieure d'Architecture et du Paysage
ETP	Equivalent temps plein
HMONP	Habilitation à la Maitrise d'Œuvre en son Nom Propre
LMD	License Master Doctorat
MSP	Mise en situation professionnelle

Sommaire

INTRODUCTION	3
PRÉAMBULE	9
Objectifs de l'étude	10
Données de cadrage sur l'HMONP	10
Méthodologie	11
DES PROFILS D'AGENCES QUI CONDITIONNENT LE RAPPORT À L'HMONP	16
Constitution des profils d'agence	16
PERCEPTION ET APPROPRIATION DE L'HMONP PAR LES AGENCES	19
La transmission d'un savoir	19
Les variations de la représentation de l'HMONP chez les tuteurs et les non-accueillants	19
LES RAISONS DU NON-ACCUEIL ET DU NON-RENOUVELLEMENT	22
Les raisons du non-accueil	22
Les raisons du non-renouvellement	25
LE CADRE DE LA MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE	27
Modalités d'accueil de l'architecte diplômé d'état (ADE)	27
La durée	29
RÉPARTITION ET CONTENU DES COURS THÉORIQUES SUR LA DURÉE GLOBALE DE L'HMONP	31
La répartition des mises en situation professionnelle et des cours théoriques	31
Des sujets à approfondir à l'occasion des cours théoriques	34
LE RAPPORT ENTRE AGENCES ET ÉCOLES	37
Un accompagnement des agences limité	37
Une procédure d'évaluation perçue comme opaque	38
CONCLUSION	40
La dimension « insertion » de l'HMONP	40
Un avis global plutôt positif sur l'HMONP	41
Un impact des écoles à renforcer	42

QU'EST-CE QUE L'HMONP?

L'**habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP)** a été créée par décret en juin 2005 dans le cadre de la réforme des études d'architecture conduisant à la structure européenne dite LMD (Licence-Master-Doctorat)

Les candidats à l'HMONP sont formés et habilités depuis 2007. Cette habilitation, spécifique au droit français, ouvre à ses titulaires la possibilité de porter le titre d'architecte en s'inscrivant à l'Ordre, et d'exercer la maîtrise d'œuvre dans le cadre prévu par la loi du 3 janvier 1977.

On distingue désormais les **architectes diplômés d'État (ADE)** et les titulaires de l'HMONP. Les seconds sont les seuls à pouvoir endosser les responsabilités personnelles prévues aux articles 3 et 10 de la loi du 3 janvier 1977, à savoir :

- La possibilité de s'inscrire au Tableau de l'Ordre des architectes et porter le titre
- La capacité d'établir un projet architectural faisant l'objet de la demande de permis de construire

Préambule

Depuis la réforme de l'enseignement de l'architecture sous le format européen LMD et la création de la **Maîtrise d'Œuvre en son Nom Propre (HMONP)** en 2007, le **Conseil national de l'Ordre des architectes (CNOA)** dresse régulièrement un état des lieux de l'organisation et de la réception de cette nouvelle procédure auprès des architectes afin de mieux identifier les processus d'entrée des jeunes étudiants dans le métier. Dans le cadre de ses activités de réflexion et de prospective professionnelle, le CNOA a ainsi lancé une étude **par questionnaires sur l'HMONP en 2015**. La comparaison des résultats de l'enquête de 2015 avec celle de 2011 menée par Olivier Chadoin a permis d'identifier certaines évolutions et permanences dans les représentations qu'ont les tuteurs et les jurés de l'HMONP.

La population d'étude de l'enquête menée en 2015 se compose :

- **des architectes étant impliqués dans l'HMONP**, qu'ils soient **jurés***, **tuteurs**** ou **les deux**, afin de recueillir des informations sur leur **expérience** et leur **perception** de ce dispositif;
- mais également **des architectes n'accueillant pas ou n'ayant pas accueilli d'ADE**. Après déjà plusieurs années de recul, il est paru intéressant d'élargir le panel de l'enquête aux **architectes n'accueillant pas de candidats à l'HMONP** de manière à identifier les **facteurs pouvant freiner leur implication dans le dispositif**.



* Un juré est un architecte désigné par l'Ordre pour siéger dans le jury de soutenance de l'Architecte Diplômé d'État (ADE) pour l'obtention de l'HMONP.

** Un tuteur est une personne désignée au sein de la structure assurant l'accueil et le suivi de l'ADE dans le cadre de l'HMONP.

Objectifs de l'étude

Pour la population des tuteurs et des jurés	Pour la population des non-accueillants
Recueillir leur avis à propos : <ul style="list-style-type: none">• De la mise en situation professionnelle• Des enseignements• Du déroulement des jurys• Du rôle des écoles dans l'HMONP	Recueillir des informations sur leur perception de ce dispositif
Mieux connaître leurs pratiques en tant que jurés et tuteurs	Identifier les facteurs empêchant leur implication dans le dispositif
Comprendre les raisons du renouvellement ou du non-renouvellement de leur expérience	

Données de cadrage sur l'HMONP

Depuis 2008, le taux d'architectes diplômés d'État (ADE) faisant le choix de passer leur HMONP n'a fait qu'augmenter pour concerner aujourd'hui environ 8 ADE sur 10. De ce point de vue, l'usage de l'HMONP par les étudiants est celui de la continuité avec le cursus de licence et master. Les ADE saisissent l'HMONP comme une forme d'achèvement nécessaire de leur cursus qu'ils préfèrent majoritairement réaliser dans le cadre de leur formation initiale. Cette attitude, si elle n'est pas exactement ce qu'avait prévu le législateur, est celle d'individus rationnels qui choisissent ainsi de réduire l'incertitude d'un retour tardif à l'HMONP. De même, nombre d'entre eux considèrent qu'ils sont pleinement architectes lorsqu'ils ont également fait leur HMONP et craignent une représentation « incomplète » ou « dévaluée » de leur qualification sans l'HMONP.

Les exigences de l'HMONP, notamment celle de l'expression d'une certaine maturité et d'un projet professionnel, ne semblent pas être affectées par cette précocité de réalisation. Les taux de réussite sont en effet relativement bons. De manière globale, le pourcentage d'admis est en effet resté au-delà des deux tiers sur la période 2008-2015.

Effectifs d'ADE s'inscrivant à l'HMONP et part d'admis

Promotion	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015
	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	2016
Nombre de diplômés d'État	2 121	2 095	2 076	2 127	2 174	2 191	2 154	
Nombre d'inscrits à l'HMONP	1 263	1 538	1 577	1 720	1 587	1 716	1 752	1 835
% d'inscrits à l'HMONP par rapport au nombre total d'ADE (N -1)	62 %	73 %	75 %	83 %	75 %	79 %	80 %	85 %
% d'admis à l'HMONP	74 %	76 %	75 %	66 %	76 %	72 %	72 %	

*Les chiffres de l'année 2015-2016 n'ont pas tous été indiqués par l'Observatoire de la scolarité et de l'insertion professionnelle de la Direction Générale des Patrimoines. En effet, le nombre de diplômés d'État 2015-2016 n'était pas encore connu. Le pourcentage du nombre d'inscrits à l'HMONP 2015-2016 (85 %) correspond au nombre d'inscrits par rapport au nombre de diplômés d'État 2014-2015.

Méthodologie

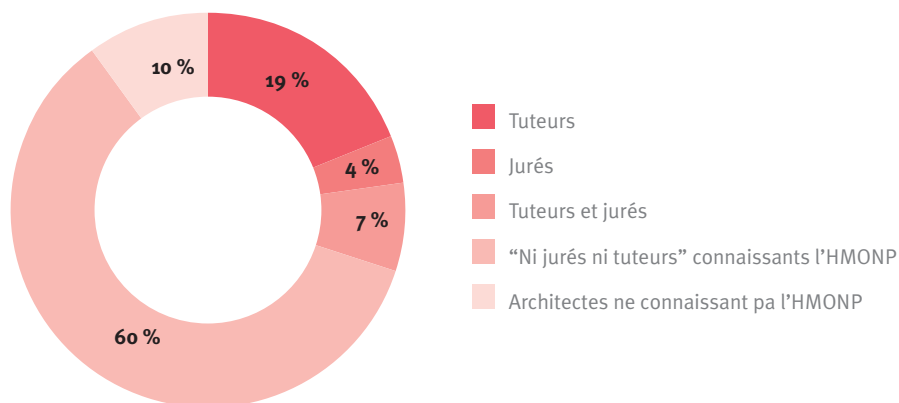
Population concernée par l'enquête de 2015

L'enquête de 2015 se base sur la passation d'un **questionnaire auto-administré en ligne** adressé à un échantillon représentatif de 5 000 architectes, **tiré de manière aléatoire** dans la **base de données des architectes inscrits à l'Ordre**. Au final, **610 répondants** ont été comptabilisés à la clôture de la passation du questionnaire en septembre 2015. La possibilité de procéder à un échantillonnage aléatoire grâce à la possession d'une base de données exhaustive et les effectifs de répondants obtenus garantissent la représentativité de l'échantillon. Les répondants se répartissent de la manière suivante.

Notre population cible étant composée d'environ 30 000 individus, l'échantillon représentatif devait au minimum être compris entre 370 et 383 individus pour une marge d'erreur de 5 % et un niveau de confiance de 95 % (les plus communément utilisés). Cf. tableau page 14.

Augmenter cet effectif permet de renforcer la précision des résultats y compris en cas de croisements des données. C'est pourquoi nous avons doublé celui-ci pour atteindre un échantillon de 600 individus.

Structuration de l'échantillon



-
- 610 répondants dont :**
- 41 architectes à la fois tuteurs et jurés
 - 25 jurés
 - 113 tuteurs
 - 431 architectes n'ayant jamais accueilli d'ADE dont :
 - ▶ 368 architectes connaissant l'HMONP mais ne souhaitant pas ou ne pouvant pas accueillir d'ADE
 - ▶ 63 architectes ne connaissant pas l'HMONP
-

Le premier résultat important est que **70 % des architectes n'ont jamais accueilli d'ADE**. Sur ces 70 %, 10 % ne connaissent pas l'HMONP. Donc seulement 30 % de l'ensemble des agences accueillent des ADE.

Par ailleurs, il nous semble important de souligner dès à présent que si l'enquête concerne les jurés et les tuteurs, il est évident qu'ils n'ont pas la même relation à l'HMONP. En effet, les jurés sont désignés par un Conseil régional de l'Ordre en tant que représentant de la profession au sein du jury qui clôture le dispositif de l'HMONP. Tandis que les tuteurs sont investis tout au long du processus.

MODE D'ÉCHANTILLONNAGE ET CHOIX DE L'EFFECTIF

Pour assurer la représentativité et la précision des résultats, l'échantillon se doit d'allier deux dimensions :

Une méthode d'échantillonnage adaptée

La possibilité de procéder à un échantillonnage aléatoire grâce à la possession d'une base de données exhaustive des personnes constituant la population mère, (base des architectes inscrits à l'Ordre), est une première garantie de la représentativité de l'échantillon.

L'échantillonnage aléatoire consistant à choisir des individus par tirage au sort de telle sorte que chaque membre de la population a une chance égale de figurer dans l'échantillon.

Un effectif adéquat

La taille de l'échantillon se définit selon trois dimensions :

- La taille de la population mère
- La marge d'erreur souhaitée
- Le niveau de confiance souhaité

Généralement on vise une marge d'erreur à 5 % et un niveau de confiance à 95 %.

Une marge d'erreur de 5 % signifie que chaque pourcentage trouvé sera compris dans un intervalle de confiance de 5 % supplémentaires ou inférieurs. Supposons, par exemple, que 70 % de l'échantillon ait un avis global positif de l'HMONP. Une marge d'erreur de 5 % revient à ajouter 5 % de chaque côté de ce chiffre, c'est-à-dire que 65 à 75 % de l'échantillon ont un avis global positif de l'HMONP.

Un niveau de confiance à 95 % signifie que dans 95 % des cas on obtiendrait les mêmes résultats, quels que soient les individus composant l'échantillon aléatoire.

Choisir son effectif selon la marge d'erreur et le niveau de confiance désirés

Population	Marge d'erreur			Niveau de confiance		
	10 %	5 %	1 %	90 %	95 %	99 %
100	50	80	99	74	80	88
500	81	218	476	176	218	286
1 000	88	278	906	215	278	400
10 000	96	370	4 900	264	370	623
100 000	96	383	8 763	270	383	660
1 000 000+	97	384	9 513	271	384	664

Source : Olivier Martin, *L'analyse de données quantitatives. L'enquête et ses méthodes*, Armand Colin, coll. « 128 », 2009, 124 p

Variables de vérification

Pour garantir la représentativité de l'échantillonnage nous nous sommes par ailleurs appuyés sur des **variables de vérification** grâce à deux études préalables réalisées sur la même population : *L'observatoire de la profession d'architecte 2 014* ainsi que l'échantillon de *l'Archigraphie 2 014*. Ainsi, la présence proportionnelle des divers sous-groupes composant la population est assurée.

Les écarts entre les pourcentages présentés dans cette étude et ceux de *l'Observatoire de la profession d'architecte 2 014* et de *l'Archigraphie 2 015* ne dépassent jamais 10 %. Cette différence s'explique à la fois par la marge d'erreur de 5 % ainsi que les évolutions annuelles. La représentativité des quotas est assurée tout comme la représentativité de l'échantillon de cette étude.

DES PROFILS D'AGENCES QUI CONDITIONNENT LE RAPPORT À L'HMONP

Au-delà d'une sensibilisation personnelle à l'HMONP, le profil de l'agence détermine avant tout le niveau d'implication dans le dispositif. Ce premier résultat conduit à construire des profils d'agence type ici mis en relation avec des « rapports à l'HMONP ».

Pour constituer les profils d'agence et considérer leur impact sur le rapport à l'HMONP le choix a été fait de grouper les réponses en fonction du nombre de collaborateurs et du chiffre d'affaires (CA). Ainsi les répondants ont pu se répartir entre trois types d'agences :

- les « **très petites agences** » : moins de 50 000 € de CA/de 0 à 2 collaborateurs
- les « **petites agences** » : de 50 000 € à 200 000 € de CA/de 0 à 2 collaborateurs
- les « **moyennes et grandes agences** » : plus de 200 000 € de CA/au moins 1 collaborateur

Ces différents profils permettront de caractériser de manière générale le poids de l'agence dans les choix, les pratiques et les perceptions liés à l'HMONP qui seront détaillés plus tard dans l'analyse.

Constitution des profils d'agence

D'abord, le lien de dépendance important entre le chiffre d'affaires et le nombre de collaborateurs est une évidence : ce sont les agences qui génèrent les plus gros chiffres d'affaires qui emploient le plus. La corrélation de ces deux variables (augmentation du chiffre d'affaires parallèle au nombre de collaborateurs) incite donc à les cumuler de manière à constituer des profils et à faciliter la compréhension des autres variables.

Constitution des profils d'agence

	0 collaborateur	1 ou 2 collaborateurs	3 collaborateurs ou plus	TOTAL
Moins de 50 000 €	82 %	17 %	1 %	100 %
De 50 000 à 200 000 €	36 %	58 %	6 %	100 %
Plus de 200 000 €	3 %	19 %	78 %	100 %
TOTAL	44 %	33 %	23 %	100 %

Note de lecture : 82 % des agences ayant un chiffre d'affaires de moins de 50 000 € n'ont pas de collaborateur (associé ou salarié), 17,3 % en ont un ou deux.

Elles sont ainsi regroupées de la manière suivante :

- « Très petites agences » : moins de 50 000 € et de 0 à 2 collaborateurs
- « Petites agences » : de 50 000 € à 200 000 €, de 0 à 2 collaborateurs
- « Moyennes et grandes agences » : de plus de 200 000 € de CA à plus de 500 000 €/ au moins 1 collaborateur jusqu'à 3 collaborateurs ou plus

Ces trois profils d'agences ont été construits de manière à ce que les répondants de la population totale se répartissent de manière homogène entre les trois types : très petites, petites et moyennes et grandes agences. Ainsi, 37 % des répondants se répartissent dans les « très petites agences », 37 % dans les « petites agences » et 26 % dans les « moyennes et grandes agences ». (cf. tableau ci-dessous).

Le seuil de 200 000 € peut sembler faible. Cela étant, comme abordé plus haut, le chiffre d'affaires est corrélé aux nombres de salariés et les agences de 10 salariés et plus ne correspondent qu'à environ 5 % de l'ensemble des agences (cf. *Observatoire 2014* p. 20). Elles correspondent donc aux très grosses agences qui représentent ici un effectif marginal qui rend impossible tout traitement. Aussi, nous avons privilégié la construction d'une catégorisation efficace et réaliste en termes de lien avec les croisements réalisés ensuite.

Cette méthode permet de garantir des effectifs suffisants pour réaliser des croisements statistiques ultérieurs (ex : niveau de satisfaction des agences selon leur taille).

Répartition des profils d'agences établis par l'enquête

Type d'agences	%
Très petites agences	37 %
Petites agences	37 %
Moyennes et grandes agences	26 %
TOTAL	100 %

Note de lecture : 37 % des répondants travaillent dans des « très petites agences ».

La taille de l'agence (croisement entre nombre de collaborateurs et chiffre d'affaires) explique le degré d'implication dans l'HMONP. En effet, les tuteurs se trouvent plus fréquemment dans les moyennes et grandes agences et cumulent les fonctions de tuteurs et jurés.

Un autre élément qui s'ajoute à ce profil d'agence : l'**ancienneté**. Il a été ainsi établi que :

- **Les tuteurs** sont plus nombreux dans les moyennes et grandes agences (60 %) et parmi ceux ayant le plus d'ancienneté (80 % exercent depuis plus de 10 ans)
- **Les jurés** proviennent plutôt de très petites agences (50 %). Ils sont également ceux qui ont le plus d'ancienneté (60 % à exercer depuis plus de 10 ans)
- **Les architectes à la fois tuteurs et jurés**, comme les tuteurs sont plus nombreux dans les moyennes et grandes agences et parmi ceux ayant le plus d'ancienneté.
- **Les architectes n'accueillant pas d'ADE pour l'HMONP** sont surreprésentés dans les très petites agences et parmi ceux ayant le moins d'ancienneté d'exercice
- **Les architectes ne connaissant pas l'HMONP** sont répartis dans les très petites et petites agences et parmi ceux ayant plus de 10 ans d'ancienneté

Premier constat : taille/chiffre d'affaires et ancienneté semblent être des variables explicatives fortes dans l'implication du dispositif de l'HMONP. L'une et l'autre de ces variables n'ayant sans doute pas le même poids. L'ancienneté ne semble en effet pas compenser la taille de l'agence. Autrement dit, à ancienneté équivalente ce sont encore les plus grosses agences qui sont le plus impliquées dans l'HMONP.

L'ambiguïté de cette variable de l'ancienneté peut être perçue comme une condition de l'implication dans l'HMONP avec par exemple l'idée qu'il faut nécessairement avoir un peu de « bouteille » pour être juré ou tuteur. Cependant la variable générationnelle peut être également avancée. En effet, les tuteurs formés sous le dispositif du DPLG (Diplômé par le gouvernement) peuvent avoir une méconnaissance de l'HMONP. La méconnaissance de ce dispositif peut être un facteur de moindre implication.

Il apparaît donc évident que domine un **effet structure dans l'accueil des HMONP**, les grandes agences étant celles qui ont logiquement le plus besoin de main-d'œuvre. L'HMONP est également considérée comme un moyen « détourné » de sélectionner de futurs collaborateurs. À cela peut s'ajouter un effet de « socialisation » et d'appropriation du fonctionnement du dispositif de l'HMONP qui peut conduire à renouveler cette expérience d'accueil plus régulièrement.

PERCEPTION ET APPROPRIATION DE L'HMONP PAR LES AGENCES

De manière générale, il semble que les agences accueillant un architecte diplômé d'État (ADE) dans le cadre de l'HMONP ont une vision plutôt positive du dispositif, des candidats et de leur rôle en tant que tuteurs. Néanmoins, ces agences s'approprient de manière différente l'HMONP selon leur taille. Les agences « non-accueillantes » ont quant à elles tendance à surestimer à la fois les points positifs et négatifs de l'accueil d'un ADE.

La transmission d'un savoir

L'HMONP participe à la valorisation du métier et des professionnels en offrant un cadre propice à la transmission d'un savoir. Ainsi près de 90 % des architectes, qu'ils aient accueilli ou non un ADE, sont d'accord avec l'idée que **l'HMONP est avant tout un moyen de transmettre un savoir**. Les architectes interrogés insistent également dans les questions ouvertes sur l'existence d'un « devoir de transmission ». Les professionnels, en phase avec la tradition libérale de cette profession, sont attachés à la possibilité de transmettre leur métier à de jeunes diplômés. Reste cependant à analyser les limites de cette position.

Les variations de la représentation de l'HMONP chez les tuteurs et les non-accueillants.

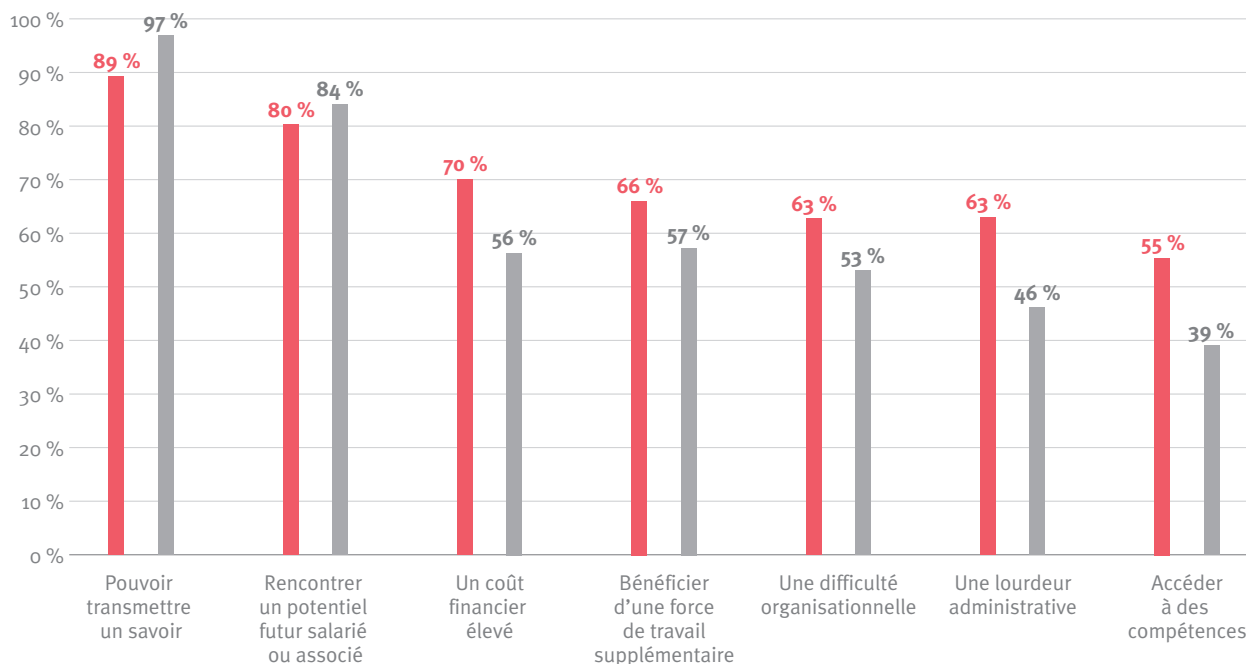
Les tuteurs

Les tuteurs ont une vision plutôt favorable de l'HMONP et sont généralement d'accord avec les affirmations « positives » proposées dans le questionnaire telles que « l'opportunité de pouvoir transmettre un savoir » (ils sont 97 % à être « tout à fait d'accord » ou « assez d'accord » avec cette modalité) ou encore « l'opportunité de rencontrer un futur salarié ou associé » (ils sont 84 % à être « tout à fait d'accord » ou « assez d'accord » avec cette modalité). Néanmoins, la moitié d'entre eux dénonce un coût financier élevé et considère que l'accueil d'un ADE représente une lourdeur administrative.

Les non-accueillants

Sous certains aspects, les non-accueillants ont une vision plus négative de l'HMONP. En effet, ils sont plus nombreux à être « plutôt ou tout à fait d'accord » avec l'idée que l'accueil d'un ADE représente un **coût financier élevé**, ils sont aussi plus nombreux à souligner une **difficulté organisationnelle** et plus encore une **lourdeur administrative**. Ces points de vue expliquent en partie le fait qu'ils ne souhaitent pas accueillir d'impétrants. Cependant, contrairement aux tuteurs, ils semblent davantage voir dans l'HMONP un bon moyen d'accéder à des compétences nouvelles.

Comparaison entre non-accueillants et tuteurs



Note de lecture : 89 % des non-accueillants et 97 % des tuteurs ont répondu être tout à fait d'accord ou assez d'accord avec l'idée que l'accueil d'un ADE souhaitant obtenir l'HMONP représente l'opportunité de pouvoir transmettre un savoir.

Tout le paradoxe de ce dispositif réside ici dans ce hiatus : l'HMONP est bien accueillie, a priori, dans une profession dominée par les petites structures, qui subissent pourtant beaucoup d'incertitudes organisationnelles.

Globalement, les non-accueillants semblent avoir une **vision plus tranchée** de l'HMONP par rapport aux retours d'expériences des tuteurs, surestimant à la fois ses limites et ses forces.

POINT D'ATTENTION : COMMUNICATION ET ACCOMPAGNEMENT ENVERS LES NON-ACCUEILLANTS

L'enquête montre que les non-accueillants ont tendance à surestimer les aspects potentiellement négatifs de l'accueil d'un ADE en comparaison des perceptions des tuteurs, notamment ceux des agences de plus forte taille. Cette **vision, vraisemblablement déformée, de l'impact supposé négatif de l'HMONP** chez ceux qui n'accueillent pas d'ADE, révèle un **potentiel levier de promotion du dispositif** dans les prochaines campagnes de communication.

Par ailleurs, il apparaît de manière évidente que les aspects négatifs considérés par les non-accueillants (lourdeur administrative, difficulté organisationnelle...) ont une pertinence dans la mesure où exerçant davantage dans de petites et moyennes agences, ces aspects les impactent plus directement. Un **accompagnement plus poussé** des écoles, voire des Conseils Régionaux, pourrait là encore **diminuer la lourdeur administrative et les difficultés organisationnelles**.

LES RAISONS DU NON-ACCUEIL ET DU NON-RENOUVELLEMENT

Les raisons du non-accueil

Comme évoqué précédemment, l'enquête porte tout autant sur « les raisons d'accueillir » un ADE en HMONP que sur les raisons de « ne pas (en) accueillir ». L'un et l'autre de ces profils et leurs motifs éclairent sur la perception de l'HMONP et permettent de saisir l'évolution générale comme les pistes de changement de ce dispositif.

Des raisons structurelles

L'observation des caractéristiques des agences non-accueillantes nous renseigne sur les raisons de la difficulté à accueillir des impétrants. Ces agences non-accueillantes présentent généralement un chiffre d'affaires bien moins important ainsi qu'un nombre de collaborateurs réduit en comparaison des agences « accueillantes ».

Corrélation du statut (accueillant/non-accueillant) et du chiffre d'affaires

	Moins de 50 000 €	De 50 000 à 200 000 €	Plus de 200 000 €	TOTAL*
Non-accueillants	49,6 %	36,6 %	13,9 %	100 %
Tuteurs	7,1 %	37 %	55,8 %	100 %

* les pourcentages des non-accueillants et des tuteurs ayant été arrondis au dixième, il arrive que le total ne soit pas exactement à 100%.

Note de lecture : 49.6 % des agences n'accueillant pas d'ADE ont un chiffre d'affaires inférieur à 50 000 € tandis que 55.8 % des agences accueillant des ADE ont un chiffre d'affaires supérieur à 200 000 €.

Corrélation du statut (accueillant/non-accueillant) et du nombre de collaborateurs

	0 collaborateur	1 ou 2 collaborateurs	3 collaborateurs ou plus	TOTAL
Non-accueillants	54,8 %	33,6 %	11,5 %	100 %
Tuteurs	11,2 %	35,5 %	53,3 %	100 %

Note de lecture : 54,8 % des agences n'accueillant pas d'ADE n'ont pas de collaborateurs tandis que 53,3 % des agences accueillant des ADE ont 3 collaborateurs ou plus.

Au-delà de la seule considération de la composition de l'agence, les architectes n'ayant jamais accueilli d'ADE sont 46 % à souligner **l'inadaptation de l'HMONP à leur structure**.

Par « inadaptation », comme ils le précisent dans la question ouverte suivante, ils ne font pas uniquement référence à la taille de leur agence mais également à la charge financière, au temps à consacrer à l'ADE, au type de projet mené, etc.

Ainsi à la question : « A ce jour, si vous n'avez pas accueilli d'Architecte diplômé d'État (ADE) dans le cadre d'une HMONP », deux principaux motifs apparaissent pour l'expliquer. Les architectes sont :

- 39 % à trouver qu'il s'agit d'une charge financière trop élevée,
- 25 % à estimer ne pas avoir suffisamment de temps à accorder à l'encadrement d'un ADE.

Les raisons évoquées du non-accueil

Raisons évoquées par les agences non-accueillantes	%*
Charge financière trop élevée	39 %
Manque de temps à accorder à l'encadrement d'un ADE	25 %
Possibilité n'ayant jamais été envisagée	18 %
Manque de connaissance concernant le fonctionnement de l'HMONP	14 %
Inadaptation des types de contrats liés à l'HMONP (CDD, CDI, Contrat de professionnalisation)	10 %
Inadaptation de l'organisation des emplois du temps de l'HMONP (répartition heures enseignement/pratique)	4 %
Inadaptation du profil des candidats	3 %
Autre	18 %

* Le total des pourcentages est supérieur à 100 % car plusieurs réponses étaient possibles. Le pourcentage indique uniquement la fréquence de citation de telle ou telle modalité par l'ensemble des répondants.

Note de lecture : 39 % des architectes non-accueillants sont d'accord avec l'idée qu'une charge financière trop élevée est une des raisons du non-accueil d'ADE.

L'analyse des réponses de ceux ayant coché la modalité « autre » (18 % des répondants) fait ressortir majoritairement **des raisons liées** à une non-adéquation de la structure à l'HMONP (manque de moyens, manque d'années d'exercice, charge de travail insuffisante, projets non conformes à l'HMONP, etc.). Le reste des réponses se partage entre **absence de demande de la part d'ADE et opposition de principe à l'HMONP** (ces derniers trouvent par exemple anormal de devoir participer financièrement à la formation des ADE ou regrettent le DPLG). Ces chiffres sont significatifs : ils montrent que non seulement des agences peuvent être opposées à recevoir des ADE lors de leur HMONP mais aussi que les candidats choisissent prioritairement certains types d'agence.

L'analyse des questions ouvertes et fermées met en exergue le non-accueil d'ADE des agences plutôt pour des raisons organisationnelles, financières ou structurelles. **Sur l'ensemble des répondants peu expriment un refus net d'accueillir un ADE** (5 % exprimés uniquement dans les réponses à la question ouverte « autre ».)



PAROLES DE DE NON-ACCUEILLANTS *

Le questionnaire a également permis de recueillir les justifications avancées par les agences n'ayant jamais accueilli d'ADE en HMONP. Nous livrons ici un ensemble de verbatim issu de l'enquête qui montre et incarne les justifications et difficultés invoquées par ces structures.

« J'ai eu une charge de travail insuffisante voire inexistante ces dernières années »

« Il est plus intéressant pour un HMO d'aller dans une structure avec plus d'années d'existence »

« J'exerce mon métier d'une manière trop atypique »

« Je fais très peu de chantiers. Je travaille surtout en mission PC »

« Je réalise essentiellement des études urbaines amont et pré-opérationnelles qui ne sont pas des sujets éligibles aux HMONP pour l'essentiel des écoles d'architecture »

« Ce n'est pas aux architectes d'assumer la charge financière des écoles ou de l'État. C'est une honte de vouloir augmenter la charge financière d'une profession en difficulté »

« En toute franchise, l'HMONP pose un problème assez concurrentiel : les architectes installés ne vont pas former leurs futurs concurrents ! »



* Ces verbatims sont issus des réponses aux questions ouvertes adressées aux agences n'ayant jamais accueilli d'ADE en HMONP.

Les raisons du non-renouvellement

Constater que les agences ayant le plus de liens avec l'HMONP sont celles qui ont à la fois le plus de salariés, la plus grande solidité organisationnelle, et les plus gros chiffres d'affaires, n'est pas suffisant. Il faut également questionner les conditions de pérennité du dispositif.

En dépit des difficultés exprimées, 65 % des tuteurs interrogés disent vouloir renouveler l'expérience de l'accueil d'un ADE (cf. tableau ci-dessous) montrant par là une vision finalement positive de l'HMONP.

Taux d'agence souhaitant renouveler l'accueil d'un ADE

	Effectifs	%
OUI	99	65,10 %
NON	53	34,90 %

Note de lecture : 65 % des tuteurs interrogés répondent oui à la question « souhaitez-vous renouveler l'accueil d'un ADE ? »

Les agences qui ne souhaitent plus accueillir d'ADE expliquent leur choix en premier lieu par des raisons économiques et organisationnelles. Néanmoins, ce ne sont pas les seules raisons évoquées.

Sans doute faut-il ici différencier la réception « structurelle » du dispositif et les conditions de sa réalisation « conjoncturelle ». Si d'un côté 65 % voudraient renouveler l'expérience, de l'autre côté, près de 35 % semblent avoir quelques difficultés conjoncturelles. En effet, la majorité des structures est sensible à l'HMONP : 65 % voudraient renouveler l'expérience. Pour autant, près de 35 % semblent avoir quelques difficultés conjoncturelles empêchant de penser et/ou prévoir un renouvellement de l'expérience. Le tableau qui suit éclaire les raisons de ces non-renouvellements. Les questions financières et organisationnelles y sont dominantes.

Raisons évoquées pour le non-renouvellement (les raisons apparaissent dans l'ordre de fréquence de citation. La raison la plus citée apparaît en premier dans le tableau, la moins citée en dernier)	%*
Vous pensez que l'agence n'a pas les moyens humains et financiers suffisants pour accueillir régulièrement un ADE	61,50 %
Vous trouvez que la rémunération requise pour un ADE est trop élevée	46,20 %
L'alternance entre la formation théorique et le travail en agence n'est pas adaptée au rythme d'une agence	36,50 %
La durée de l'HMONP n'est pas adaptée à la temporalité des projets d'une agence	30,80 %
Vous trouvez que l'agence n'a pas été assez accompagnée administrativement par l'école	30,80 %
Vous avez été déçu d'un précédent ou de l'actuel ADE	25,00 %
Le rôle du tuteur est trop lourd à assumer	17,30 %
Autre	13,50 %

* Le total des pourcentages est supérieur à 100 % car plusieurs réponses étaient possibles. Le pourcentage indique uniquement la fréquence de citation de telle ou telle modalité par l'ensemble des répondants.

Note de lecture : Parmi les tuteurs qui ne souhaitent plus accueillir d'ADE, la raison la plus citée pour justifier ce choix est le manque de moyens humains et financiers (modalité cochée par 61,5 % d'entre eux).

Le manque de moyens humains et financiers est la première raison évoquée pour justifier le non-renouvellement de l'accueil d'ADE. La seconde raison la plus citée est celle d'une rémunération requise pour un ADE trop élevée. La troisième raison la plus citée est organisationnelle : l'alternance entre formation théorique et mise en situation professionnelle n'est pas adaptée au rythme d'une agence. **Peu d'architectes évoquent comme raison la déception liée à un précédent accueil (ils sont seulement 25 % à indiquer, comme raison du non-renouvellement, une déception liée à un précédent ADE accueilli) ou encore la responsabilité trop lourde du rôle de tuteur.**

LE CADRE DE LA MISE EN SITUATION PROFESSIONNELLE

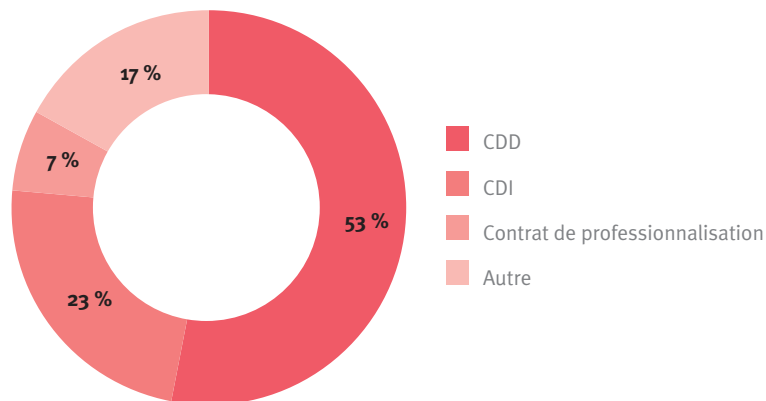
Modalités d'accueil de l'architecte diplômé d'état (ADE)

La Mise en Situation Professionnelle (MSP) correspond à la période de présence en agence de l'ADE pendant le cursus de l'HMONP. Dans les textes qui régissent cette habilitation, elle se formalise par un contrat de travail. **La forme la plus répandue de contrat pour la réalisation de la MSP est le CDD.** 53 % des tuteurs déclarent que le dernier ADE accueilli était en CDD et 27 % en CDI. Les contrats dits « classiques » dominent dans les réponses.

Néanmoins, 17 % ont indiqué que l'ADE accueilli avait réalisé sa MSP sous un « autre » statut que ceux initialement prévus (CDD, CDI ou contrat de professionnalisation).

La vingtaine de cas concernés déclare ainsi avoir eu recours à des formes alternatives comme la « junior entreprise », le « stage » ou encore le régime de l'auto-entrepreneur. Cette situation au regard des textes de l'HMONP, apparaît problématique. Il serait intéressant de connaître les raisons de cette dérogation aux textes.

Types de contrat lors de la MSP



Note de lecture: 53 % des architectes interrogés déclarent que le dernier ADE accueilli était en CDD

Le profil de l'agence a également un poids important sur les modalités d'accueil (type de contrat) mises en place durant la MSP, puis sur les éventuelles conditions d'embauche dont peut bénéficier l'ADE. Comme l'indique le tableau ci-dessous, les impétrants ayant réalisé leur HMONP au sein d'une agence au chiffre d'affaires dépassant les 200 000 € ont :

- Quasiment 2 fois plus de chances de réaliser leur MSP en CDD
- 2 fois plus de chances d'être embauchés suite à l'obtention de leur habilitation

Types de contrat lors de la MSP selon le type d'agence

	Petites agences	Moyennes et grandes agences	%
CDD	37 %	63 %	100 %
CDI	20,6 %	79,4 %	100 %
Contrat de professionnalisation	75 %	25 %	100 %
Autre	70 %	30 %	100 %

Note de lecture : Sur les ADE ayant réalisé leur MSP en CDD, 37 % étaient dans des petites agences, 63 % dans des agences moyennes et grandes

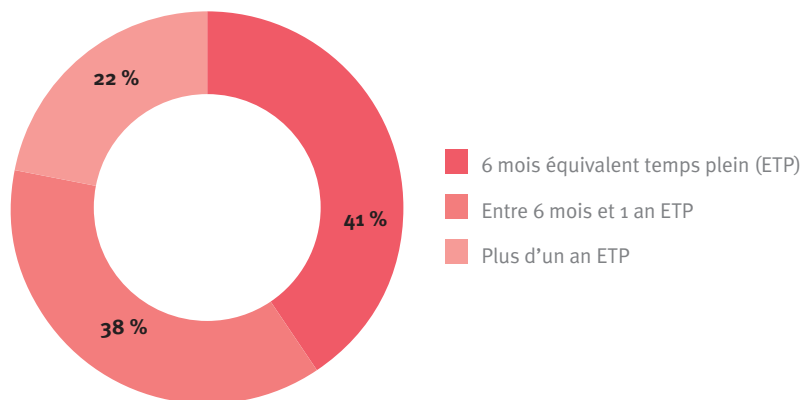
POINT D'ATTENTION : LES CONTRATS DURANT LA MSP

L'enquête montre que 17 % des candidats sont concernés par des formes de contrat « autres » alternatives : « junior entreprise », « stage », « autoentrepreneur », etc. Ces candidats se concentrent notamment dans les petites agences. Une évaluation des forces et des faiblesses de chacune de ces formes de contractualisation alternatives pourrait être réalisée pour adapter, dans une certaine mesure, le cadre aux pratiques. Il sera néanmoins nécessaire de reformuler l'interdiction de certaines de ces contractualisations alternatives, jugées préjudiciables aux ADE et à la bonne réalisation de l'HMONP.

La durée

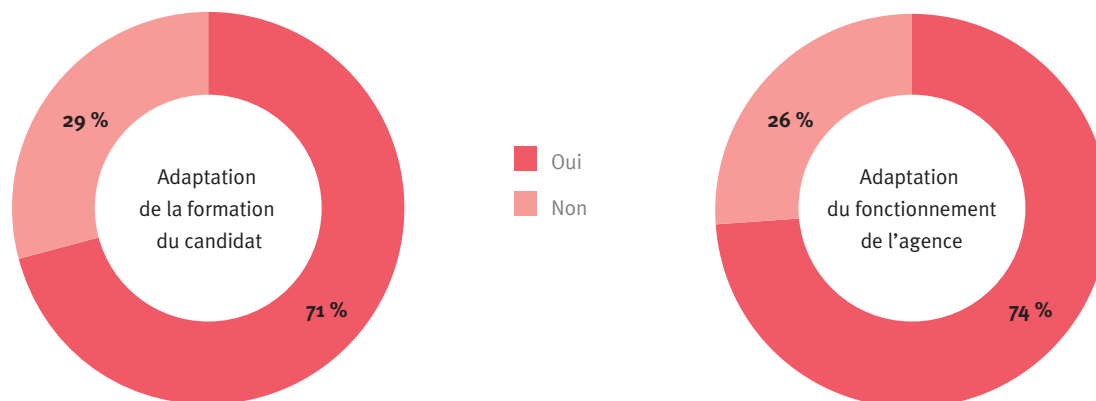
La réglementation fixe à un minimum de 6 mois la durée de la MSP. L'étude souligne que cette durée n'excède généralement pas un an en équivalent temps plein (78 % des ADE accueillis). Elle était néanmoins quantifiée à plus d'un an par une part non négligeable des répondants (22 %).

Durée de la mise en situation professionnelle (MSP)



Note de lecture : 41 % des répondants indiquent que l'ADE accueilli a réalisé sa MSP en 6 mois ETP

Adaptation de la durée de MSP à la formation du candidat et au fonctionnement de l'agence



Note de lecture : 71 % des répondants pensent que la durée de la MSP était adaptée à la formation du candidat et 74 % pensent qu'elle était adaptée au fonctionnement de l'agence.

Trois quarts des tuteurs interrogés pensent que la durée de la MSP était adaptée à la formation de leur candidat ainsi qu'au fonctionnement de leur agence.

Seulement 30 % des tuteurs jugent la MSP comme étant trop courte. À la question suivante permettant d'expliquer pourquoi cette durée n'est pas adaptée, les répondants ont majoritairement répondu que la durée n'était pas adaptée à la formation « ne permettant pas d'acquérir toutes les compétences nécessaires à l'HMONP » ou encore au fonctionnement de l'agence « pour pouvoir aborder l'ensemble des dimensions de l'HMONP ».

Le croisement entre la durée et l'adaptation au fonctionnement de l'agence fait apparaître un **accroissement de la satisfaction avec l'allongement de la période de la MSP.**



PAROLES DE TUTEURS

« Une durée de 12 mois permettrait de mieux suivre les projets dans leurs différentes phases et ainsi mieux former le candidat »

« La durée doit être adaptée à la durée du projet, objet de la mise en situation, et de préférence pouvoir parcourir l'ensemble des phases : de l'esquisse jusqu'à la réception du bâtiment »

RÉPARTITION ET CONTENU DES COURS THÉORIQUES SUR LA DURÉE GLOBALE DE L'HMOP

La répartition des mises en situation professionnelle et des cours théoriques

Chaque École Nationale Supérieure d'Architecture (ENSA) propose un mode d'organisation singulier de l'alternance agence/école qui correspond généralement à trois types de répartition des 150 heures de formation théorique :

- Une semaine de cours théorique par mois qui se déroule durant la MSP
- Un jour par semaine
- Des cours théoriques regroupés avant ou après la MSP.

La répartition des 150 heures de formation théorique

Type de répartition	%
Pendant la MSP: 1 semaine par mois	40 %
Pendant la MSP: 1 jour par semaine	34 %
Regroupées avant ou après la MSP	26 %
TOTAL	100 %

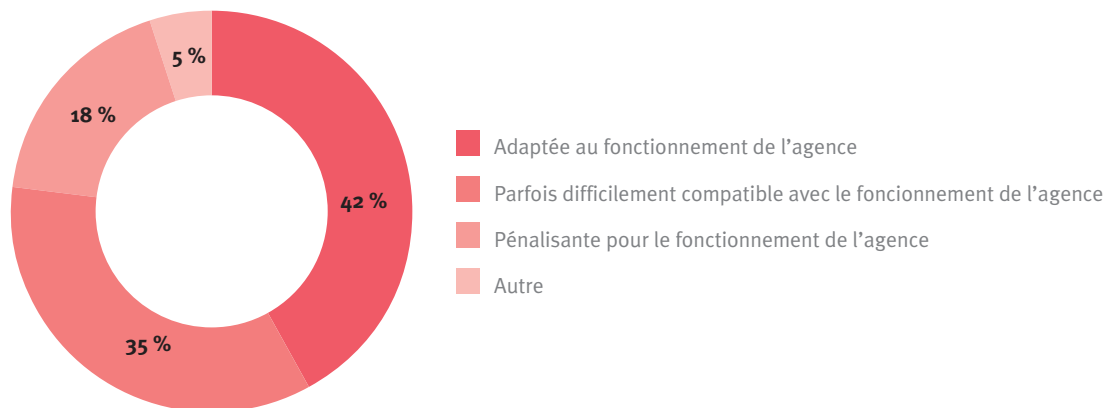
Note de lecture: 40 % des répondants ont indiqué que la formation de l'ADE accueilli avait eu lieu durant la MSP, une semaine par mois.

Les 150 heures de formation en ENSA ont le plus fréquemment été réparties une semaine par mois (cf. tableau ci-dessus). Néanmoins cette forme de répartition ne prédomine pas tellement sur les autres.

Une alternance des temps en agence/école perçue comme problématique

Si la durée de la MSP est finalement peu remise en question (70 % la trouvent adaptée), a contrario **l'alternance formation théorique/formation en agence semble plutôt poser problème** aux agences accueillant des ADE. En effet, 53 % des tuteurs la jugent difficilement compatible avec leur mode de fonctionnement, voire pénalisante pour certaines modalités d'alternance.

Avis des tuteurs sur l'alternance : formation théorique/formation en agence



Note de lecture : 42 % des tuteurs trouvent l'alternance formation théorique/formation en agence adaptée au fonctionnement de l'agence.

L'appréciation des diverses modalités d'alternance reste différente selon la taille des agences. Les petites agences préfèrent notamment un regroupement avant ou après la MSP, bien que ce soit le mode d'alternance le moins répandu (cf. tableau précédant la répartition des 150 heures de formation théorique p. 30). Les grandes agences n'ont pas de préférence affichée percevant plutôt négativement le principe d'alternance en général.

85 % des petites agences estiment que l'alternance est adaptée lorsque les heures de formation sont regroupées avant ou après la MSP (contre 43 % de satisfaction concernant des heures de formation ayant lieu durant la MSP, une semaine par mois ou un jour par semaine). Le groupement de l'alternance (heures de formation théorique regroupées avant ou après la MSP) semble particulièrement apprécié par les petites et moyennes agences, qui souffrent peut-être davantage de l'absence des ADE durant leurs heures de formation, du fait du nombre réduits de collaborateurs (associés et/ou employés). Concernant les moyennes et grandes agences l'appréciation du regroupement des heures de formation avant ou après la MSP est moins marquée. Ce constat s'explique probablement par le fait que les plus grandes agences sont le plus souvent amenées à conserver les ADE suite à la validation de leur HMONP.

Satisfaction de la répartition des 150 heures de formation théorique selon le type d'agences (avec effectifs entre parenthèses)

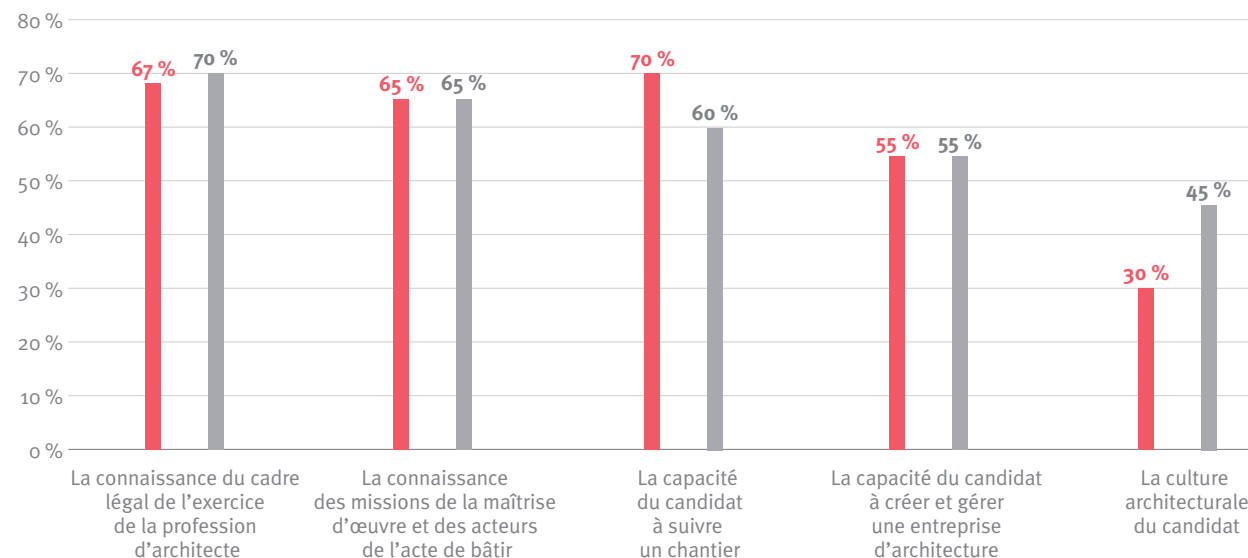
		Adaptée	Difficilement compatible ou pénalisante	TOTAL
Petites agences	Heures de formation théorique ayant lieu pendant la MSP	44 % (17)	56 % (22)	100 %
	Heures de formation théorique regroupées avant ou après la MSP	85 % (11)	15 % (2)	100 %
Moyennes et grandes agences	Heures de formation théorique ayant lieu pendant la MSP	42 % (25)	58 % (35)	100 %
	Heures de formation théorique regroupées avant ou après la MSP	40 % (8)	60 % (12)	100 %

Note de lecture : 44 % des tuteurs des petites agences trouvent que les heures de formation ayant lieu pendant la MSP (une semaine par mois ou un jour par semaine) sont adaptées à l'agence. 85 % des petites agences trouvent que les heures de formation regroupées avant ou après la MSP sont adaptées.

Des sujets à approfondir à l'occasion des cours théoriques

Bien qu'ils aient une vision plutôt positive de l'HMONP, la grande majorité des tuteurs et des jurés (80 %) soulignent que certains types d'enseignements devraient être renforcés. Ce sont là les positions de professionnels accueillant des individus qui, on l'a vu, pour la majorité font une HMONP en suivant leur cursus initial. Un paradoxe s'observe entre deux réalités : une attente immédiate d'aptitudes professionnelles de la part d'un employeur et le nécessaire apprentissage dans le temps de ces mêmes aptitudes par l'impétrant.

Les enseignements à approfondir



Note de lecture : 67 % des tuteurs et 70 % des jurés pensent qu'il est nécessaire de renforcer la connaissance du cadre légal de l'exercice de la profession d'architecte.

Tuteurs et jurés s'accordent sur les domaines à renforcer en matière d'enseignement :

- la **connaissance du cadre légal de l'exercice de la profession d'architecte** (plus de 67 % des tuteurs et jurés le présentent comme un domaine à approfondir).
- la **connaissance des missions de la maîtrise d'œuvre et des acteurs de l'acte de bâtir** (plus de 65 % des tuteurs et jurés le présentent comme un domaine à approfondir)
- le **suivi du chantier** (plus de 60 % des tuteurs et jurés le présentent comme un domaine à approfondir).

Si une petite majorité considère que la capacité du candidat à créer et à gérer une entreprise reste à parfaire, les jurés sont plus nombreux que les tuteurs à souligner l'importance de la culture architecturale du candidat.

POINT D'ATTENTION : DES ENSEIGNEMENTS À APPROFONDIR

Tuteurs et jurés sont formels sur la nécessité d'approfondir certains enseignements, il serait intéressant de voir comment coupler concrètement ces enseignements à la pratique en agence durant la MSP. Par ailleurs, une réflexion peut être portée sur l'intérêt de recentrer l'habilitation sur certaines dimensions essentielles qui permettrait aux ADE d'acquérir avec plus de certitudes les enseignements jugés fondamentaux. Les enseignements pourraient davantage se concentrer sur **la connaissance du cadre légal de l'exercice de la profession d'architecte ainsi que les missions de la maîtrise d'œuvre et des acteurs de l'acte de bâtir**, que tuteurs et jurés présentent comme centraux. En ce qui concerne la culture architecturale, il convient de rappeler qu'elle n'est pas nécessairement l'enjeu de l'HMONP. Pour pallier à ces attentes potentiellement contradictoires entre tuteurs et jurés, il serait intéressant de définir un référentiel de compétences listant les attendus de l'HMONP.

LE RAPPORT ENTRE AGENCES ET ÉCOLES

Un accompagnement des agences limité

Pour les architectes interrogés, l'accompagnement des agences par les ENSA semble limité, que ce soit au niveau administratif ou pédagogique. Les architectes portent globalement ce jugement. Ce jugement mérite d'être nuancé en fonction des établissements. Mais l'enquête, centrée ici sur les professionnels, n'a pu explorer cette question.

Un accompagnement administratif restreint de la part des écoles

Seuls 12 % des tuteurs indiquent que les ENSA les ont accompagnés dans la mise en place et le suivi de l'HMONP. Ils sont pourtant près de la moitié (47 %) à considérer qu'ils en auraient eu besoin. Ce manque d'accompagnement et de suivi participe évidemment à renforcer les perceptions défiantes de l'HMONP, exprimées précédemment dans les difficultés organisationnelles et structurelles que connaissent les agences accueillantes.

Un accompagnement pédagogique peu présent

En 2015, seulement 26 % des architectes indiquent que le directeur d'études est entré en relation avec eux. Un phénomène récurrent déjà noté dans la précédente enquête sur l'HMONP de 2011 : « *La présence de relations avec le directeur d'études semble un point faible du dispositif: moins d'un tiers des tuteurs disent avoir eu un contact avec le directeur d'études de l'ADE qu'ils ont accueilli* »*. Cette donnée met un point d'attention sur des modalités de lien agence/école à retravailler. Si les directeurs d'études semblent parfois peu impliqués, il est à noter que leur mission est souvent mal définie, peu expliquée et par ailleurs peu valorisée par les écoles.

POINT D'ATTENTION : BESOIN D'ACCOMPAGNEMENT DES AGENCES PAR LES ÉCOLES

Ce besoin d'accompagnement de la part des écoles est un des résultats forts de l'étude, notamment au regard des enjeux d'insertion liés à l'HMONP. Il est nécessaire de réaffirmer l'importance de l'implication des ENSA dans l'accompagnement et le suivi des agences et des ADE et de réfléchir aux moyens de leur permettre de mieux remplir ce rôle.



* O. Chadoin *HMONP, Retours d'expériences* p. 10, CNOA, 2012

Une procédure d'évaluation perçue comme opaque

Le fonctionnement des jurys est perçu comme relativement flou quant aux modalités de collaboration et aux critères d'évaluation retenus.

Les tuteurs ne sont invités qu'une fois sur deux aux jurys. Par ailleurs, lorsqu'ils sont invités, 27 % des tuteurs indiquent qu'ils ont été en désaccord avec le jury. Ils sont en outre 43 % à penser que leur avis n'a pas été assez pris en considération.

Les critères d'évaluation sont jugés peu clairs pour près de 60 % des répondants. De plus, les jurés sont plus de 38 % à indiquer qu'ils ont eu un avis divergeant de celui du directeur d'études. Ils soulignent par exemple que les tuteurs peuvent avoir tendance à davantage considérer les compétences de l'ADE en tant que collaborateur plutôt que leur capacité à exercer en leur nom propre. Enfin, **62 % des jurés pensent que le profil de l'agence a pu orienter la décision du jury, ce résultat** sous-entend que le mode d'exercice de l'agence et la qualité de sa production architecturale impactent la note finale du candidat.

Le manque de clarté des critères d'évaluations se constate également dans les écarts de taux d'admission selon les écoles. Ainsi certaines écoles ne présentent que 47 % d'admis à l'habilitation lorsque d'autres en présentent 100 %.*

LA COMPOSITION ET LE FONCTIONNEMENT DES JURYS DE HMONP

Le jury d'habilitation est composé au minimum de 5 membres, en respectant la représentativité suivante :

- Au moins les deux tiers sont architectes praticiens, enseignants ou non ;
- un architecte enseignant venant d'une autre école ;
- un architecte proposé par le Conseil régional de l'Ordre des architectes.

Par ailleurs, le directeur d'études du candidat assiste à la soutenance et le tuteur qui a suivi le candidat durant sa mise en situation professionnelle est invité par l'école. L'un et l'autre participent en tant que de besoin aux débats pour éclairer le jury, mais aucun n'a de voix délibérative dans l'habilitation du candidat. Le jury d'habilitation est souverain en la matière.



* Comme l'indiquent les chiffres fournis par la DGP présentés dans le fichier « Promotion HMO » - « les Écoles Nationales Supérieures d'Architecture – Situation des effectifs étudiants 2014-2015 - Observatoire de scolarité et d'insertion professionnelle de la Direction Générale des patrimoines – Ministère de la Culture.



PAROLES DE JURÉS

« Durant les jurys, la difficulté principale vient du décalage entre l'évaluation de son aptitude à exercer (HMONP) et celle de sa qualité en tant qu'architecte (diplôme de fin d'étude) »

« La collaboration n'existe pas. Il s'agit d'une succession d'avis basés sur des critères différents. Il n'y a pas de synthèse entre ces trois entités »

POINT D'ATTENTION : L'OPINION DES TUTEURS PEU PRISE EN COMPTE DANS L'ÉVALUATION DU CANDIDAT

Pour favoriser l'implication des tuteurs à la fois dans la formation et le suivi des ADE réalisant une HMONP, il semble primordial de valoriser leur participation aux jurys et de légitimer leur parole pendant ces derniers. Le sentiment de dévalorisation de leur participation lors des jurys pourrait les inciter à ne pas renouveler l'accueil. La clarification du rôle de chacun et des critères de validation de l'HMONP pourrait aider à mieux encadrer ce processus de jury, tout en valorisant la participation de ces acteurs.

CONCLUSION

La dimension « insertion » de l'HMONP

Un usage stratégique pour les agences et les ADE

L'enquête permet de mettre en lumière la dimension « insertion » de l'HMONP, au-delà de sa dimension formatrice. Confirmant la tendance qui se dessinait lors de la précédente enquête de 2011, l'HMONP apparaît principalement comme un outil de recrutement pour les agences et un outil d'insertion pour les ADE :

- 84 % des tuteurs sont d'accord avec l'idée que l'HMONP est **un bon moyen de rencontrer de potentiels futurs employés**
- **l'accueil d'un ADE dans l'agence reste souvent un investissement en capital humain** puisque dans 6 cas sur 10, les tuteurs disent avoir déjà conservé un ADE dans leur agence suite à l'obtention de son habilitation.

En cela les perceptions et usages de l'HMONP semblent caractéristiques de la complexification des processus d'entrée sur le marché du travail composés de phases de transition entre le diplôme et la vie active. Périodes de stage et de mise en situation professionnelle semblent aujourd'hui le passage obligé avant de pouvoir obtenir un emploi ; phases durant lesquelles les jeunes « vivent un temps intermédiaire de socialisation professionnelle » dans un contexte de concurrence accrue.

Ces réappropriations et « détournements » des fonctions et finalités de l'HMONP (cf. encadré : *Les finalités de l'HMONP* p. 5) s'inscrivent donc dans un contexte particulier de complexification des processus d'entrée sur le marché du travail composés de différentes phases transitoires. Si ces « détournements » des finalités de l'HMONP ne sont pas forcément problématiques et témoignent d'une adaptation des acteurs aux réalités du marché de l'emploi, elles posent néanmoins quelques questions.

D'une part, peut-on assurer que l'HMONP, au-delà des fonctions parallèles assignées par les agences et les ADE remplit également pleinement sa fonction de préparer les ADE à s'installer en leur nom propre ? Quel est l'avis des ADE à ce propos ? D'autre part, si les agences et les ADE ont des usages différents de l'HMONP et « détournent » ses finalités, cela ne témoigne-t-il pas de carences à d'autres niveaux ? Le réseau professionnel est-il assez travaillé en formation initiale, les ADE ont-ils d'autres moyens d'entrer en relation avec des agences potentiellement recruteurs, les agences ont-elles d'autres moyens de repérer de futurs employés ?

Un usage stratégique réservé aux agences qui en ont les moyens

70 % des agences n'accueillent pas d'ADE en HMONP et les 30 % les accueillant ne sont pas représentatives de l'ensemble des agences d'architectes. Une situation singulière se dessine avec d'un côté des grandes agences anciennes qui ont pu intégrer l'HMONP à leurs stratégies organisationnelles et de l'autre des nouvelles petites agences qui n'ont pas les moyens de s'en saisir. Bien que les agences les plus anciennes et les plus grandes soient a priori les moins familières de l'HMONP, ce sont celles qui s'en sont le mieux saisies. À l'opposé, les agences plus contemporaines de l'HMONP sont aussi souvent les plus petites et donc celles qui ne parviennent pas à intégrer l'accueil d'ADE dans leur fonctionnement au-delà d'une variable d'ajustement en cas de pic d'activité.

Deux usages différenciés s'observent selon le type d'agences ; avec d'un côté des grandes structures qui peuvent faire de l'HMONP une stratégie durable d'investissement sur de nouvelles compétences et de l'autre des petites structures qui ne parviennent pas à dépasser un simple usage conjoncturel de l'HMONP pour répondre à une augmentation ponctuelle de leurs carnets de commandes par exemple.

Ne serait il pas intéressant que les petites agences puissent s'emparer de manière plus systématique de l'HMONP, en adaptant son encadrement et son organisation à ce type de structure d'accueil ?

Un avis global plutôt positif sur l'HMONP

Des avis globalement positifs sur les compétences des ADE

Les avis sur l'HMONP sont globalement positifs. Si les architectes semblent parfois sceptiques sur la capacité des ADE à l'issue de l'habilitation à exercer en leur nom propre, ils ne remettent pas en cause leurs compétences générales et n'hésitent pas à leur proposer de prolonger leur collaboration en les employant en CDD ou CDI. S'ils pensent que certains domaines sont à renforcer de manière importante pour leur permettre d'exercer en leur nom propre, cela n'est pas rédhibitoire à l'embauche.

Des avis mitigés sur l'organisation de la mise en situation professionnelle

Si la durée n'est questionnée que par une minorité d'architectes accueillant des ADE (30 % la trouvent trop courte), c'est notamment l'alternance entre mise en situation professionnelle et enseignements théoriques qui est remise en question. En effet, 53 % des tuteurs jugent cette alternance difficilement compatible avec leur mode de fonctionnement, voire pénalisante.

Absences d'accueil et non-renouvellement ne témoignent pas d'un refus de l'HMONP

L'analyse des questions ouvertes et fermées concernant les agences qui n'accueillent pas de HMONP met en exergue principalement des raisons organisationnelles, financières ou structurelles. Peu expriment un refus net d'accueillir un ADE du fait de l'organisation ou des finalités de l'HMONP. Les non-renouvellements d'accueil d'un ADE ont généralement des raisons identiques aux non-accueils. Peu d'architectes évoquent comme raison la déception liée à un précédent accueil.

Des avis plutôt négatifs concernant la relation tripartite agence/jurés/directeur d'études

Les avis négatifs semblent davantage concerner les relations à l'école ou encore l'organisation et le déroulement des jurys. Un manque de collaboration et de critères partagés lors de ces derniers est souvent souligné dans les réponses aux questions ouvertes par les jurés. Les jurés reprochent ainsi aux tuteurs de confondre "compétences d'architecte salarié" et "capacité à exercer en son nom propre". Les tuteurs quant à eux semblent reprocher aux jurés et directeurs d'études une approche trop théorique de l'habilitation ou encore de davantage juger les agences que les compétences de l'ADE.

Un impact des écoles à renforcer

L'HMONP étant un véritable moment d'insertion professionnelle, il est nécessaire que les ADE aient tous les éléments en leur possession pour en tirer le maximum. Si les ENSA se sont investies de la mission d'évaluation des compétences liée à l'HMONP, elles semblent ne pas toujours faire assez le pont avec le monde professionnel. **Les écoles n'envisagent l'HMONP que sous l'angle de la validation et ne se sont pas saisies de la dimension « insertion » de l'HMONP qui gagnerait à davantage être perçue comme un dispositif d'accompagnement pour l'insertion.** Le processus d'intégration professionnelle en est amoindri. Si l'HMONP a permis d'opérer un rapprochement entre les écoles et le monde professionnel, il se doit néanmoins d'être renforcé.

Ces deux études successives auprès des architectes ont permis d'identifier clairement la perception du dispositif du point de vue des agences, cependant celle des candidats à l'HMONP eux-mêmes reste un point aveugle. Il paraît donc aujourd'hui indispensable de compléter ces enquêtes par une étude centrée cette fois sur les impétrants afin de mettre en perspective leur vision de l'HMONP avec celle des architectes les accueillant. Celle-ci permettrait de définir les enjeux principaux de l'HMONP du point de vue des architectes diplômés d'État (ADE), d'identifier les parcours de ces jeunes architectes et d'interroger leur rapport au métier en général et à l'HMONP en particulier.

Les forces et les faiblesses de l'HMONP selon le statut

TUTEURS	NON-ACCUEILLANTS
Les forces	
Une perception de l'HMONP avant tout comme un moyen de transmettre un savoir	
Un outil de recrutement pour les agences et un outil d'insertion pour les ADE*	
Une volonté de continuer à travailler avec les ADE	
Une volonté de se réinvestir	Pas d'opposition de principe à l'investissement
Les faiblesses	
Une contrainte financière*	
Des usages de l'HMONP contraints par le type d'agence	
Des contraintes organisationnelles et administratives	
Un accompagnement et un suivi des agences limités*	
Un avis négatif sur l'alternance	
Des conditions de validations opaques	
Des cours théoriques à approfondir	



* Résultats également soulignés lors de l'étude réalisée en 2011

Maquette : Étienne Charbonnier - Reproduction : Parnascopy

Dépôt légal : 3e trimestre 2016



Conseil national
Tour Maine Montparnasse
33 avenue du Maine - BP 154
75755 Paris cedex 15

Tel. 01 56 58 67 00
Fax 01 56 58 67 01
www.architectes.org