



LABORATOIRE  
ESPACES  
TRAVAIL  
(LET)

Tél : 01 53 72 84 65

Fax : 01 53 72 84 78

tevette@paris-lavillette.archi.fr

Site : www.let.archi.fr

**Ministère de la Culture et de la communication**

**Direction Générale des Patrimoines**

**Sous-direction de l'architecture, de la qualité de la construction et du cadre de vie**

## ***Les architectes salariés***

**Note n° 2**

**Les salariés du secteur privé.**

**Enquête sur le salariat des architectes : la construction d'un marché de l'emploi spécifique**

**Olivier Chadoin, Régis Cortesero**

**Direction scientifique Thérèse Evette**

**LET**

**ENSA de PARIS-LA VILLETTE**

**décembre 2010**



## Sommaire

Remerciements .....	3
<b>1. Introduction générale</b> .....	4
1.1. Le marché de l'emploi : un enjeu de connaissance .....	5
1.2. Données de base sur l'emploi dans le secteur des « activités d'architecture » .....	7
1.3. Saisir la structure du marché de l'emploi .....	9
Un choix méthodologique : limites et précautions de lecture.....	9
<b>3. Les contours d'une demande d'architectes</b> .....	15
3.1. Qui sont les demandeurs ? .....	15
3.2. Les quatre domaines de la « demande d'architecte » .....	16
3.3. Caractéristiques des emplois offerts .....	20
<b>3. Un titre, des postes : qui sont les candidats à l'emploi ?</b> .....	22
3.1. Des femmes jeunes et des hommes de plus de 40 ans .....	22
3.2. Des distributions contrastées selon les spécialités et les domaines.....	24
<b>4. Quels métiers pour les architectes ?</b> .....	29
 Orientations bibliographiques.....	 33

## Remerciements

*Il nous faut ici remercier Archibat pour la mise à disposition gracieuse de ses données sans lesquelles ce travail ne serait pas, et tout particulièrement Dominique Noël et Laurent Bluwol pour leur disponibilité patiente. Leur collaboration pour le traitement et la compréhension des données issues des bases informatiques, leur connaissance pratique du marché de l'emploi des architectes ont été précieuses pour nos analyses.*

## 1. Introduction générale

Le développement des places salariées dans le monde des architectes est un fait attesté. D'une certaine façon ce phénomène a rencontré celui de la diversification des métiers et des modes d'exercice de la profession d'architecte qui a vu le jour au mitan des années 90.

Pour autant, à ce jour domine encore l'image d'une profession de tradition libérale dont le lieu d'exercice privilégié est l'agence d'architecture. Certes de nombreux travaux ont tenté de rendre compte de ces phénomènes. Pour autant l'usage de méthodes qualitatives conduisant le plus souvent à décrire, voire parfois à seulement illustrer, des profils d'architectes salariés dans d'autres secteurs d'emploi que les agences, n'ont pu parvenir à livrer une analyse explicative des mécanismes au principe de cette situation. Plus encore, c'est la notion même de « marché de l'emploi des architectes » qui n'a pas été élaborée.

C'est à ce constat que souhaite répondre ce travail d'enquête qui en invite d'autres d'ailleurs.

A partir d'une analyse quantitative, informées par des travaux sur le domaine<sup>1</sup>, elle cherche à donner sens et corps à la notion de « marché de l'emploi des architectes ». Elle s'appuie évidemment sur nos précédents travaux statistiques sur la profession d'architecte<sup>2</sup>, mais aussi et surtout sur une source originale et unique : les fichiers d'un intermédiaire de l'emploi (Archibat), qui s'adresse exclusivement à des architectes et des employeurs d'architectes, sur une période de plus de 10 années.

Le présent document tente de répondre à l'objectif fixé en re-situant d'abord les données d'Archibat par rapport aux données de base connues à ce jour propos de l'emploi des architectes. Il en tire ensuite les conséquences et précautions de méthode qui servent ici de guide de lecture et de compréhension des données produites. Enfin, il s'attache à décrire les éléments structurant de ce marché de l'emploi en livrant, d'une part les éléments qui organisent « la demande d'architectes », ses domaines et emplois et, d'autre part l'offre de compétence faite par les architectes demandeurs d'emploi (spécialités, domaines, profils, âge, sexe). Ainsi sont mis en correspondances les traits sociologiques des architectes demandeurs d'emploi et les domaines et spécialités dans lesquels ils sont employés.

L'investigation se conclut par un ensemble de constats transversaux ou sont envisagés les conséquences de nos observations tant au niveau des évolutions de la profession d'architecte qu'au niveau de la poursuite possible de l'entreprise de connaissance et de construction de cette notion de marché de l'emploi des architecte que nous ouvrons avec ce travail.

---

<sup>1</sup> Notamment, Olivier Chadoin, *Être architecte, Les vertus de l'indétermination*, Pulim, 2007.

<sup>2</sup> Cf. Chadoin O., Evette T., *Statistiques de la profession d'architecte – socio-démographie et activités économiques*, Ministère de la Culture et de la Communication, Direction Générale des Patrimoines, 2010, disponible sur le site [www.developpementculturel.culture.gouv.fr](http://www.developpementculturel.culture.gouv.fr), rubrique documents.

## 1.1. Le marché de l'emploi : un enjeu de connaissance

La production statistique à propos de la profession d'architecte est actuellement essentiellement construite à partir d'une connaissance du secteur libéral des agences. Toutefois, le poids économique de la profession d'architecte et de ses activités ne se mesure pas seulement à partir de la connaissance de sa place dans l'économie de la construction. En effet, d'une part les agences d'architecture représentent en elles-mêmes un secteur d'emploi, et, d'autre part, les architectes exercent leur métier sous une forme salariée dans des secteurs relativement diversifiés. Or, la question du salariat des architectes reste à ce jour encore mal explorée.

Un certain nombre de données permettent d'évaluer le poids de l'emploi que représentent les « activités d'architecture » (c'est-à-dire le nombre de salariés des agences d'architecture quels que soient les emplois : architectes ou non) et offrent ainsi un indice du dynamisme et du poids économique d'un secteur (sa capacité « d'emploi »). Mais ces informations ne permettent pas d'isoler l'emploi des seuls architectes.

### Répartition des entreprises libérales selon la taille en 2006 en %

*(emploi des architectes et non architectes confondus)*

	Activités d'architecture	Ensemble des entreprises libérales
0 salarié	<b>58,6</b>	63,8
1 à 3 salariés	<b>28,4</b>	24,3
4 à 9 salariés	<b>10,6</b>	8,7
10 à 19 salariés	<b>1,9</b>	2
20 salariés et +	<b>0,5</b>	1,1
Ensemble	<b>100</b>	100

Source : DGI-DCASPL- LET, 2006, établi sur la base des données fiscales

des régimes du bénéfice réel (BIC-RN, BIC-RSI, BNC-DC) et des régimes micro.

Aussi, à ce jour la notion même de « marché de l'emploi des architectes » reste ni construite ni connue. Construire la notion de marché de l'emploi des architectes est donc tout à la fois un enjeu intellectuel et professionnel. Celle-ci est essentielle pour la compréhension des mécanismes d'insertion et d'adaptation des architectes formés dans les écoles d'architecture. Cela d'autant que l'on sait que l'évolution de la structure des effectifs des architectes diplômés des Ensa (croissance des effectifs, « démocratisation relative », féminisation) n'est pas sans rapport avec l'évolution des modes et secteurs d'exercice de ce derniers<sup>3</sup>. Si cette méconnaissance du salariat des architectes demeure, c'est sans doute du fait d'une conception historiquement construite sur le modèle valorisé et valorisant de l'exercice libéral. Pour le dire vite, la référence à un modèle idéalisé, une « conception

<sup>3</sup> Cf. entre autres, Olivier Chadoin, *Être architecte, op.cité* et « « Construction sociale d'un corps professionnel et féminisation : le cas du métier d'architecte au tournant des années 90 », in ? *interrogations ?*, n°5, , pp. 102-112, [www.revue-interrogations.org](http://www.revue-interrogations.org).

fondamentaliste du métier<sup>4</sup> », selon lequel un véritable architecte est un homme, concepteur, et libéral, reste dominante<sup>5</sup>. Ainsi, l'architecte Xavier Arsène Henry donne-t-il dans sa volumineuse autobiographie une étonnante définition de la grandeur de l'architecte salarié : « *Nous ne pouvons ni ignorer, ni dédaigner ceux qui n'ont pas choisi la route de l'exercice libéral. A chacun, selon ses dons, ses facultés, ses goûts, son potentiel d'acharnement et la liberté d'ordonner son existence comme il le souhaite après avoir bien mesuré le territoire de ses options. Limiter son intervention en endossant le statut de salarié est tout à fait honorable. Le contrat d'obéissance, la noblesse de servir, l'acceptation d'être le serviteur sont autant de conditions qui ne manquent pas de grandeur. Confrères ! Apôtres de l'exercice libéral de notre métier de créateurs, conservons jalousement, au milieu d'un monde hostile cet esprit de liberté au service de l'art !<sup>6</sup> ».*

Ainsi, la connaissance du nombre de salariés des agences (selon la base « activités d'architecture INSEE ») est à ce jour bien renseignée (Cipav, Insee, Dcaspl), et les informations concernant les « architectes salariés » sont, elles, plus difficiles à rassembler dans cette profession de tradition libérale. Cela en dépit des encouragements à la « diversification professionnelle », l'ouverture de filières d'emploi spécifiques comme c'est par exemple le cas dans la fonction publique territoriale, ou encore la mise en place de l'observatoire de la scolarité et de l'insertion professionnelle qui a permis de bien mettre en évidence la diversité des missions, structures et lieux d'emploi des architectes<sup>7</sup>.

Comme le montre en creux l'analyse des données sociodémographiques professionnelles<sup>8</sup>, la question du salariat apparaît aujourd'hui comme un des points sombres de la connaissance de cette profession. Cela alors même que le salariat constitue une voie d'entrée dans la profession et un mode d'exercice permanent de la maîtrise d'œuvre pour nombre d'architecte, ainsi qu'un espace où la profession trouve à diversifier ses modes d'insertion et l'exercice de ses compétences.

Pour exemple de l'intérêt que représente ce secteur encore mal connu de l'emploi salarié des architectes rappelons qu'il est aujourd'hui un secteur en forte croissance : entre 2001 et 2007, l'effectif salarié de la branche « activités d'architecture » a connu une croissance de l'ordre de 5% par an<sup>9</sup>.

Plus simplement, la question du salariat renvoie aujourd'hui à au moins quatre types d'enjeu :

---

<sup>4</sup> Cf. Everett C. Hugues, « Métiers modestes et professions prétentieuses : l'étude comparative des métiers », in *Le regard sociologique*. Paris, Ed de l'EHESS, 2007, pp. 123-135.

<sup>5</sup> Cette difficulté à concilier modèle fondamental de la profession et définition de soi lorsque l'on réalise de nouvelles fonctions est par exemple très bien mis en évidence par le travail de Jacques Allégret sur les architectes en CAUE. Cf. « Les architectes des CAUE. Hétérodoxie des pratiques et adhérence aux valeurs dominantes », in *Les cahiers de la recherche architecturale*, n°2-3, novembre 1999, pp. 39-46.

<sup>6</sup> Cf. *Revenons il se fait tard... le long voyage d'un architecte, 1918-1998*, L'Harmattan, 1999, p. 370.

<sup>7</sup> Parmi les structures repérées et citées citons notamment : agences d'architecture, d'urbanisme, bureau d'étude techniques, environnement, paysage, entreprises du Btp, société de promotion et conseil immobilier, Ministères, collectivités territoriales, entreprise publique et SEM, structure d'assistance à la maîtrise d'ouvrage....

<sup>8</sup> Cf. Chadoin O., Evette T., *Statistiques de la profession d'architecte – socio-démographie et activités économiques*, Ministère de la Culture et de la Communication, Direction Générale des Patrimoines, 2010, ([www.developpementculturel.culture.gouv.fr](http://www.developpementculturel.culture.gouv.fr)).

<sup>9</sup> *Idem*, p. 77.

- Affiner la connaissance de l'emploi des agences et structures d'architecture : types de postes, répartition, rémunération, temps complet/partiel ;
- Compter les architectes salariés et saisir leurs traits sociologiques (sexe, âges...) ;
- Repérer les structures d'emploi et les missions des architectes salariés ;
- Evaluer les évolutions du marché de l'emploi des architectes.

## 1.2. Données de base sur l'emploi dans le secteur des « activités d'architecture<sup>10</sup> »

A ce jour, la seule source permettant de saisir les contours de l'emploi des architectes est celle construite sur la base de l'enquête emploi de l'INSEE. Elle prend comme base les codes de la nomenclature CSP du RGP : 312f (« architectes libéraux ») et 382b (« architectes salariés »). Selon l'exploitation de cette enquête en 2004, 34% de la population totale des architectes sont des employés, dont 84% disposent d'un CDD, et 94% travaillent à plein temps.

**Nombre total d'architectes et part des salariés selon l'Insee, enquête emploi, 2005**

Nbre total d'architectes	Hommes	Femmes	Non Salariés	Salariés	Dont emplois à durée déterminée	Dont emplois à durée indéterminée
37 100	28 196	8 904	27454	9 646	7042	2604
En %	76	24	74	26	73	27

Source : INSEE-DEPS-LET, 2010

L'INSEE recense en 2005 une population totale de 37 100 architectes (pour mémoire, le CNOA compte en 2005 un effectif d'inscrits de 28 035 individus) composée de 27 454 architectes non salariés (74%) et 9 646 architectes salariés<sup>11</sup> (26%). Parmi les salariés 73% disposent d'un emploi à durée déterminé<sup>12</sup>. L'INSEE propose une autre approche du salariat, celle par les établissements du secteur « activités d'architecture » qui représente en 2006 un effectif de 26 800 établissements employant un effectif total de salariés (architectes et autres) de 39 600 personnes.

De son côté l'enquête publiée en 2009 par la DEPS<sup>13</sup> à propos de l'emploi salarié dans le secteur de la culture s'appuie sur l'exploitation des DADS<sup>14</sup>. Aussi recense-t-elle non pas les architectes salariés

<sup>10</sup> Les données présentées ici sont issues de notre rapport (Chadoin O., Evette T., 2010).

<sup>11</sup> Cet effectif construit sur la classe 382b ne comprend pas les salariés des fonctions publique d'Etat et territoriale, ni les architectes des bâtiments de France et Urbaniste d'Etat.

<sup>12</sup> Pour mémoire, l'IFOP compte dans son sondage en 2005, 52% d'agences de 0 salariés, pour une moyenne de 2 salariés par agence.

<sup>13</sup> Cléron E., Patureau Frédérique, « L'emploi salarié dans le secteur de la culture », *Culture Chiffres*, n°1, MCC-DEPS, 2009.

<sup>14</sup> Les DADS (Déclarations Annuelles de Données Sociales) de l'INSEE sont une formalité administrative obligatoire pour toute entreprise employant des salariés. Deux millions d'établissements remplissent chaque année cette déclaration. Les DADS couvrent environ 80% de la population salariée totale.

mais tous les salariés du secteur « activités d'architecture » (7.42 A) qui représente en 2006 un effectif de 50 932 personnes (6% de l'ensemble de l'emploi salariés dans le secteur de la culture).

Rappelons ici que le CNOA enregistre lui aussi un certain nombre de salariés (3,7% de son effectif en 2007, soit 1099 personnes) mais que sa logique est différente de celle de l'INSEE : le CNOA enregistre les salariés dans une *logique professionnelle*, c'est-à-dire les salariés qui ont besoin de porter le titre d'architecte et d'être affiliés aux assurances pour l'exercice de la construction, tandis que l'INSEE enregistre le nombre d'architectes selon *une logique d'activité* en comptabilisant tous les individus actifs *se déclarant* architectes qu'il soient salariés ou libéraux (hors fonction publique d'Etat). En conséquence, les données de l'INSEE fournissent une vue plus large et plus complète sur la question du salariat des architectes, dans la diversité de leurs profils mais présente la difficulté de faire entrer dans sa nomenclature d'autres métiers de la maîtrise d'œuvre. Enfin, selon le sondage de l'IFOP de 2008 pour le CNOA la part des architectes parmi les salariés d'agence serait passée de 42 à 34% entre 2005 et 2008. Cette baisse se réalisant au profit d'une croissance des postes de secrétariat (de 19 à 23%) et de projeteurs (de 17 à 21%)<sup>15</sup>.

En bref, les sources offrent un éventail de chiffre allant d'un millier (architectes inscrits à l'Ordre entant que salariés) à plus de 50000 (salariés architectes et autres des établissements du secteur Activités d'architecture, source DEPS).

Ces données globales sont à mettre en rapport avec des mécanismes de division sexuelle du travail à l'œuvre dans le monde de l'architecture (source INSEE).

Parmi les salariés du secteur les femmes sont légèrement plus nombreuses (52,5% en 2006), selon une proportion comparable à celle des secteurs culturel et tertiaire, mais très éloignée de la forte présence masculine dans les entreprises du secteur de l'ingénierie.

En revanche, au niveau du temps de travail et du niveau des salaires, on remarque des écarts importants. Ainsi, en 2006, 88,5% des hommes disposent d'un emploi à temps complet dans le secteur contre 65,4% des femmes.

Quant aux salaires, l'écart est également notable puisqu'il atteint en 2006 un peu plus de 20%. Il conviendrait ici de comprendre ces résultats en les rapportant à la nature des emplois et des fonctions exercés par les unes et les autres dans les entreprises. Ce qui compte tenu des informations disponibles n'est malheureusement pas possible.

Enfin, la distribution de l'effectif total des salariés par taille des structures d'emploi montre sans surprise que ce sont les petites structures qui contribuent le plus fortement à l'emploi du secteur. Les entreprises de 1 à 3 salariés emploient ainsi plus de 30% de l'ensemble des effectifs salariés de la branche, et celles de 4 à 9 salariés environ 40%.

---

<sup>15</sup> IFOP, Observatoire de la profession d'architecte 2008, CNOA, 2008, p. 24.

### 1.3. Saisir la structure du marché de l'emploi

Les données générales présentées précédemment sont, on l'a vu, problématiques. Certes, elles permettent de situer le poids économique du secteur et de soulever quelques questions de fond comme celle de la différence de niveau de salaires ou encore de la féminisation. Pour autant, du fait de l'usage de la catégorie « activités d'architecture », elles rassemblent sous un même terme un ensemble de secteur d'emploi et d'insertion des architectes qui ne peut être détaillé. Plus simplement, elles ne permettent pas d'identifier finement la diversité des secteurs d'emploi des architectes, et sans doute encore moins de comprendre le rapport qui s'établit entre les secteurs d'emploi et les traits sociologiques des architectes qui les investissent. Enfin, faute d'établir ces distinctions elles obèrent toutes possibilités de compréhension de l'évolution dans le temps des secteurs d'emploi des architectes.

La compréhension du marché de l'emploi des architectes est donc à ce jour non seulement peu développée mais lorsqu'elle l'est c'est sur la base d'études qualitatives qui restent sectorielles (les architectes des CAUE, les salariés d'agence, de la fonction publique) et peinent donc à saisir l'ensemble de la structure du marché de l'emploi, comme à mettre en relation les caractéristiques sociales des salariés avec cette structure à une échelle d'analyse significative.

Aussi, si l'on sait depuis longtemps que le salariat a augmenté dans cette profession et que ses secteurs d'exercice se sont « diversifiés », faute d'une saisie plus précise la notion même de diversification reste en débat<sup>16</sup>. Ainsi, par exemple, Véronique Biau remarque que tous les architectes n'occupent pas les mêmes positions et ne sont d'ailleurs pas portés dans leurs pratiques par les mêmes intérêts, et qu'une forte différenciation s'installe entre une « frange conceptrice » et une « frange dispersée » des métiers de l'architecture. De même, Bernard Haumont propose de parler non plus de la profession d'architecte mais des « métiers de l'architecture »<sup>17</sup>.

C'est à cet enjeu de compréhension et d'approfondissement du marché de l'emploi des architectes que souhaite contribuer ce rapport. Pour ce faire, il mobilise une méthodologie spécifique.

#### **Un choix méthodologique : limites et précautions de lecture**

Il convient ici de détailler les avantages et les inconvénients compris comme autant de précautions de lecture des données ainsi obtenues. Nous avons en effet choisi de travailler à partir des bases de données d'un « intermédiaire de l'emploi » du secteur de l'architecture : Archibat ([www.archibat.com](http://www.archibat.com)).

---

<sup>16</sup> Il faut en effet rappeler, qu'en dépit de l'existence de filières implicites d'insertion, le titre d'architecte reste « un ». Il donnait droit jusqu'à il y a encore peu de temps à l'exercice et à la revendication de l'identité d'architecte à tous les diplômés, par le biais de l'estampille DPLG délivrée par les écoles, quelle que soit la fonction qu'ils exercent. Sans doute peut-on penser ici que la distinction entre « architecte diplômé d'Etat » (ADE) et « architecte HMONP » récemment mise en place les termes de ce débat seront conduits à évoluer. Les effets de ces changements ne peuvent cependant pas encore être clairement appréhendés du fait de sa mise en place relativement récente.

<sup>17</sup> Cf. Respectivement, « Sociologie des architectes », in *Urbanisme*, n°293, Mars 1997, pp. 61-63 et *Les architectes et les modifications des pratiques professionnelles : l'insertion professionnelle et les nouvelles formes de pratiques*, GRESA/DAU, rapport, 1982.

Ce choix s'établit sur plusieurs constats. D'abord, l'importance et la reconnaissance forte de cet acteur qui en font une structure devenue incontournable pour les architectes et les employeurs d'architectes. Ensuite, son existence longue et son évolution forte qui en font un lieu d'observation privilégié des évolutions de l'emploi sur la durée. Surtout, Archibat est une structure fondée et dirigée par des architectes qui est quasi-exclusivement tournée vers l'emploi des architectes. Enfin, l'ensemble des données concernant les demandes et offres d'emploi qui transitent par cette structure sont enregistrées sur un support informatique et donc exploitables dans le cadre d'une enquête extensive.

### **Archibat : une évolution au prisme du marché de l'emploi des architectes**

Créée en 1985, Archibat est une structure indépendante qui se charge de la mise en relation d'offre et de demande d'emploi d'architecte. Dirigée par sa fondatrice, Dominique Noël et son associée Marie Pierre Blanc (architectes toutes deux), la structure emploie actuellement 17 salariés permanents. Ses consultants sont architectes ou ingénieurs. Trois domaines de spécialisation qui correspondent aux grands secteurs d'emploi des architectes couverts par Archibat organisent aujourd'hui le travail de l'agence : immobilier (AMO, direction de programmes, property management, maintenance et entretien, facilities management, gestion locative et copropriété, secrétariat technique) ; ingénierie (études et synthèse, économie de la construction, management de projets, maîtrise d'œuvre d'exécution, OPC et contrôle, HQE et éco construction) ; architecture (architecture, urbanisme et paysage, programmation architecturale, architecture d'intérieur, space planning et mobilier, graphisme et image 3D).

Fondée au départ pour une activité exclusivement dédiée au placement des architectes dans le secteur des agences à partir d'un réseau de relation et de connaissances dans cet univers, la structure a progressivement évolué et élargit son activité.

Trois grandes périodes, elles-mêmes liées aux évolutions du monde de l'architecture, peuvent être identifiées dans la croissance de cette entreprise.

D'abord celle de la fondation en 1985-91 qui correspond à une période où les agences d'architecture traitent un important volume d'affaire dans un contexte d'encore faible informatisation. Les recrutements d'agence se font encore dans cette période sur le modèle professionnel de l'interconnaissance et de la circulation des réputations dans l'univers des architectes. Il s'agit là de recruter des collaborateurs pour faire face à des surcharges ponctuelles de travail sur le modèle de la « charrette » comme l'exprime le jargon professionnel. Durant cette période le capital d'Archibat est donc fondée sur une forte connaissance et reconnaissance dans le monde des agences d'architecture. La structure est encore faiblement développée.

Ensuite, entre 1991 et 1996, le secteur des agences d'architecture est touché par deux grands phénomènes : d'une part la crise des marchés du bâtiment, d'autre part un mouvement rapide

d'informatisation, qui entraînent un changement d'organisation des agences d'architecture et une redéfinition des qualifications des architectes. Il s'agit alors pour Archibat de répondre à ces nouveaux enjeux en cherchant de nouveaux secteurs de placement et d'insertion pour les architectes. La question est alors, comme l'exprime Dominique Noël : « comment intéresser d'autres métiers aux architectes ».

Ainsi s'ouvrent une troisième période (1996-2010) de l'activité d'Archibat qui d'intermédiaire de l'emploi du secteur professionnel des agences d'architecture, sur le modèle d'un marché de niche, devient un véritable consultant en ressources humaines dans le secteur des « métiers de l'architecture » pris dans une acception large. Cette période de « professionnalisation » de l'activité consultante se traduit par le développement de nouvelles compétences avec une formation en Ressources Humaines (évaluation des candidats, tests de personnalité, recrutement...) qui dépasse la simple mise en relation entre une offre et une demande d'emploi pour investir une activité de services et de conseils tant à destination des entreprises offrant des postes que des candidats à l'emploi. Les secteurs d'emploi des architectes ne sont plus alors les seules agences mais aussi les grands groupes, grandes enseignes commerciales, la promotion immobilière, les gestionnaires de biens.... Autant de secteur qu'Archibat a dans cette période contacté pour élargir un marché de l'emploi des architectes offrant un nombre de postes inférieur au nombre de diplômés. En ce sens, il faut bien ici considérer Archibat plus que comme un « intermédiaire de l'emploi », comme un agent actif dans la construction du marché de l'emploi des architectes<sup>18</sup>, comme il l'est encore aujourd'hui en développant ses activités à l'étranger avec une agence sur le continent asiatique (Shanghai, Chine).

Reste que ces trois grandes périodes du développement d'Archibat donnent une image grossière des évolutions du marché de l'emploi des architectes qui correspondent relativement bien aux observations sociologiques de la profession. Cela en particulier, avec le tournant du début des années 90 où un phénomène bien connu de désajustement entre le nombre des diplômés et le nombre des places conduit nombre d'entre eux à se porter vers d'autres positions et modes d'exercice. Phénomène qui a été alors décrit et débattu sous le vocable de diversification. De même, l'évolution d'Archibat vers une professionnalisation spécifique traduit bien un des éléments du fonctionnement du marché du travail de l'architecture : d'un côté, dans une profession libérale qui reste attachée à la logique des réputations et à l'interconnaissance dans ses manières de recruter, la revendication d'une compétence d'architecte et la connaissance historique de ce monde demeurent essentielles ; d'un autre côté l'ouverture vers d'autres secteurs d'emploi que celui des agences et de la maîtrise d'œuvre libérale ne peut fonctionner sur cette seule ressource et nécessite une professionnalisation spécifique.

---

<sup>18</sup> Ainsi par exemple, ce n'est pas le cas de l'évolution de certains services similaires comme « Charrette services » qui, comme l'exprime bien son nom, fondée en 1975 selon un mode similaire à celui d'Archibat est resté sur le marché des missions ponctuelles du secteur de la maîtrise d'œuvre. Le concept a d'ailleurs depuis été cédé à des professionnels du travail temporaire (cf. [www.charretteservice.fr](http://www.charretteservice.fr)).

Le choix de travailler à partir des fichiers d'Archibat (deux fichiers exploitables de plus de 10 000 candidats à l'emploi et environ 11 000 entreprises en recherche de candidats entre 1998 et 2010) possède donc des avantages mais aussi des contraintes. Comme on vient de le lire, Archibat ne peut en effet être considéré seulement comme un intermédiaire du marché de l'emploi enregistrant l'état d'une offre et d'une demande. Il est aussi un acteur qui agit sur ce marché et contribue à la construire. Pour le dire vite, disons que ce que permettent de mesurer les statistiques obtenues à partir des fichiers de cette structure c'est autant son activité que l'état du marché de l'emploi des architectes. C'est là une contrainte bien connue des mesures indirectes<sup>19</sup>. Toutefois ici, cette contrainte et précaution de lecture possède un revers positif : si en effet Archibat est un agent actif dans la construction de ce marché qui investit des secteurs d'emploi nouveaux pour les architectes, il permet par là de repérer des gisements ou potentiels de secteurs d'emploi en émergence ou mal connus. De même, l'évolution de la variété des secteurs d'emploi des architectes passant par Archibat peut être saisie comme un indicateur de la croissance ou du rétrécissement de ces marchés et de la capacité ou compétences des architectes à se positionner sur des domaines d'emploi relativement divers<sup>20</sup>.

Du point de vue de la taille de l'effectif, la base d'Archibat semble également très significative. Rappelons en effet que l'ordre des architectes ne recense au niveau national que 1081 salariés en 2006 (hors fonctionnaires) tandis que l'effectif d'Archibat, essentiellement concentré en Ile-de-France (90%), compte plus de 10 000 architectes en 2010. Sous ce regard, le choix de l'effectif d'Archibat comme échantillon forme donc une base représentative. Mieux encore, au regard de l'effectif ordinal il n'est pas exagéré de dire qu'Archibat capte et enregistre une base plus importante de l'effectif des architectes salariés que les autres bases.

---

<sup>19</sup> Ainsi, pour exemple lorsqu'il s'agit de donner une mesure à un phénomène tel que la délinquance ou la criminalité chacun sait que les statistiques produites mesure tout à la fois le phénomène mais aussi l'activité des services de police et leur efficacité.

<sup>20</sup> Capacité par ailleurs constatée par d'autres enquêtes qui mettent en évidence la polyvalence et la capacité de multipositionnalité des architectes. Cf. Olivier Chadoin, *Être architecte,...* op.cit.

### **Clients, commandes, prestataires :**

#### **La structure des données de la base Archibat**

Les données mises à disposition par Archibat sont réparties dans trois bases représentant en moyenne 10000 références<sup>21</sup>. Elles sont issues du travail de saisie accompli par l'agence avec l'outil logiciel dont elle s'est dotée pour réaliser ses prestations. Ce découpage, ainsi que les catégories de classement utilisées au sein des bases, recouvrent donc le « process » de l'agence et témoignent de la façon dont elle-même construit et traite l'information afin de jouer son rôle de médiation entre une offre et une demande de travail « d'architecte ». Par ailleurs, les informations saisies dans ces bases sont contemporaines de l'informatisation du fonctionnement de l'agence, et couvrent donc la seule période postérieure à 1998.

Une première base contient l'ensemble des « **clients** » de l'agence. Y figurent les entreprises et organismes à la recherche d'une main d'œuvre d'architectes et susceptibles de faire appel aux services de l'agence. Tous ne sont pas actifs pendant la période, et on peut supposer que certains figurent dans la base en raison de l'activité de prospection réalisée par l'agence, ou encore de commandes antérieures à la mise en place d'un traitement informatique systématique. Les renseignements saisis concernent le secteur d'activité, la date d'entrée dans la base, les contrats de travail conclus par l'entremise de l'agence, les commandes (cf. ci-dessous) en cours ou archivées. Cette base concerne *donc les employeurs potentiels, leur activité et leurs demandes* sur le marché du travail « interne » à l'agence.

La seconde base comporte les « **commandes** » passées à Archibat sur une douzaine d'années. Ces commandes correspondent aux demandes de main d'œuvre exprimées par les entreprises, et pour lesquelles l'agence agit comme intermédiaire. Elles représentent les *offres d'emploi* qui transitent par l'agence. Les principales informations concernent la date d'émission, le secteur et le type de qualification concernée, le type de contrat proposé (durée, temps de travail...), ou encore les logiciels dont la maîtrise est exigée.

Enfin la base **prestataire** contient l'ensemble des *demandeurs d'emploi* architectes inscrits à l'agence. Parmi les informations saisies pour chaque candidat, on trouve, le sexe, la qualification, la spécialisation, les logiciels maîtrisés, l'espace de mobilité... Contrairement aux autres, la base prestataires ne permet pas de reconstruction diachronique : elle présente un « instantané » de l'ensemble des profils présents au moment de la requête

Précisons dès à présent que la plupart des informations incluses dans les bases procèdent d'un codage interne réalisé par Archibat. Les domaines, les secteurs d'activités, les qualifications, par exemple, sont présentés à l'aide de répertoires de mots clés stabilisés au cours de l'histoire de l'agence. Ceux-ci

---

<sup>21</sup> Ces informations ont été anonymées avant de nous être communiquées.

participent pleinement du travail de construction du marché réalisé par Archibat. Mais ils empêchent du même coup d'accéder à l'information brute : diplômes, formations complémentaires, etc. Aussi, les descriptions et analyses présentées dans la suite de ce rapport sont elles-mêmes dépendantes de ce travail de construction et de codification *opéré en amont* par Archibat. En particulier figurent parmi les prestataires un certain nombre de non diplômés DPLG, récents ADE ou étudiants en architecture, ainsi que quelques diplômés d'autre formations (arts appliqués par exemple).

Enfin les consultants de l'agence informent des formulaires constitués en grande partie des zones de saisie *ouvertes* (texte libre). Malgré la présence des « lexiques » de mots clés mentionnés à l'instant, nombre d'items ne sont pas standardisés, et une même information peut rapidement présenter plusieurs centaines de variantes. Une part importante du travail des enquêteurs a ainsi consisté, outre une activité de *mise en forme* des bases pour les rendre exploitables avec les outils statistiques conventionnels, en un travail de recodage de variables se présentant sous une forme ouverte ou semi-ouverte. En conséquence, nombre d'informations n'ont pu être exploitées en raison de la masse colossale de recodages qu'une telle exploitation aurait supposé. Aussi, le potentiel de ces bases en terme d'apport de connaissance reste, encore aujourd'hui, extrêmement prometteur pour d'éventuelles exploitations complémentaires.

### 3. Les contours d'une demande d'architectes

En tant qu'opérateur contribuant à *structurer* un marché du travail « pour architectes », l'activité d'Archibat permet de tracer les contours d'une demande de travail *accessible* aux architectes. Ainsi, entre 1998 et 2010, environ 3000 entreprises ont passé plus de 10000 commandes à Archibat<sup>22</sup>. L'analyse de ces informations permet de qualifier les emplois correspondants en contournant les limitations imposées par les statistiques de l'ordre des architectes ou par l'enquête emploi de l'INSEE. Elle offre entre autre la possibilité d'identifier des secteurs éloignés de la maîtrise d'œuvre architecturale, qui se révèlent ouverts aux profils des candidats formés au métier d'architecte. Car l'agence n'enregistre pas seulement une « demande » d'architectes, elle contribue également à révéler et susciter cette demande dans de nouveaux espaces professionnels.

#### 3.1. Qui sont les demandeurs ?

Les commandes passées à Archibat émanent d'entreprises mobilisées au travers de l'activité de prospection de l'agence, ou attirés par la visibilité acquise par celle-ci en 25 années de fonctionnement. Ce « volant » de structures potentiellement demandeuses fait apparaître le dynamisme de l'agence pour attirer de nouveaux clients autant que la diversité des secteurs d'activités concernés.

Pour la période, on note ainsi que de nouvelles entreprises entrent chaque année en nombre conséquent parmi les clients de l'agence et passent une première commande. Le nombre de secteurs où opèrent ces entreprises est très élevé, même si on note une forte prédominance numérique de l'architecture et de l'architecture d'intérieur. On trouve notamment des bureaux d'étude et contractants généraux, des aménageurs commerciaux, des agences de design, des entreprises de service de différents domaines (distribution, finance, hôtellerie) et des entreprises industrielles

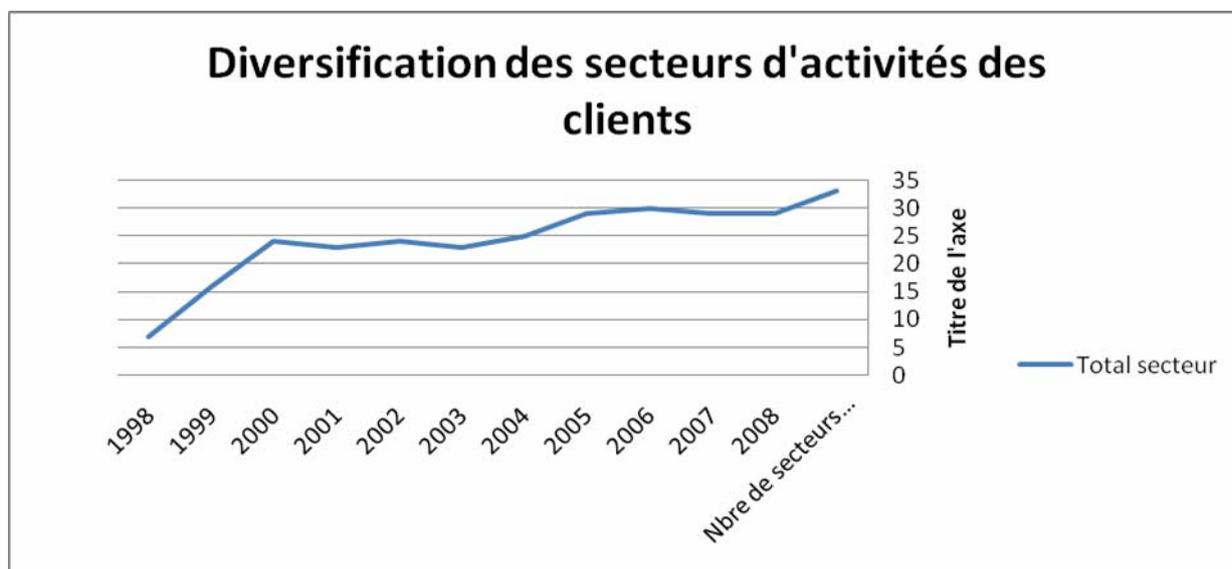
Cette diversité est cependant déjà ancienne. Si le nombre de secteurs d'activité différents représentés augmente, cette progression n'est rapide que lors des premières années. On sait que les tensions sur le marché du travail des architectes apparaissent dès le début des années 90 avec une surproduction de diplômés par rapport au nombre de places disponibles. On notera toutefois, en accord avec les données de l'enquête DEPS<sup>23</sup> sur l'emploi dans le secteur culturel que le déclassement<sup>24</sup> reste faible.

---

<sup>22</sup> La structure des données ne permet pas de calculer de moyenne annuelle.

<sup>23</sup> Cléron E., « L'insertion professionnelle des diplômés des établissements supérieurs de la culture », *Culture Chiffres*, n°5, MCC-DEPS, 2009. Cette enquête montre que seulement 6% des architectes diplômés exercent leur premier emploi dans un secteur sans lien avec leur domaine de formation. Par ailleurs l'enquête souligne que « la moitié des diplômés de l'architecture commence avec un emploi de niveau profession intermédiaire (pour la plupart, des postes d'assistant d'architecte) » (p.3).

En effet les secteurs investis ne sont que très rarement sans liens avec le diplôme et la formation d'architecte. Ils s'inscrivent dans le large spectre des métiers de l'aménagement de l'espace, de la création, et des études techniques. Tout porte à penser qu'Archibat s'est positionnée comme un support et un agent de la diversification des orientations des nouveaux entrants. Et l'essentiel de ce travail de diversification est déjà accompli au tournant des années 2000.



Lecture : en 2008, le nombre total de secteurs d'activités où opèrent les clients d'Archibat est supérieur à 30.

On observe donc une ouverture de la palette des lieux et modes possibles d'insertion des architectes. Reste maintenant à mieux saisir les contours des segments qui forment ce marché de l'emploi.

## 2.2. Les quatre domaines de la « demande d'architecte »

Il est possible d'aller au-delà du constat de la diversification des débouchés et des secteurs d'emploi en cherchant à tracer les contours des *grands domaines* à l'intérieur desquels cette diversification se développe. En croisant les secteurs où sont classées les offres et les qualifications exigées, quatre grands domaines se dessinent<sup>25</sup>.

<sup>24</sup> Par déclassement on entend un niveau de formation requis pour l'emploi inférieur au niveau de formation du salarié. Cette mesure « objective » peut toutefois être complétée par une analyse qualitative du « sentiment de déclassement » ou « déclassement subjectif ».

<sup>25</sup> Le graphique présente les résultats d'une analyse factorielle des correspondances simple menée sur un tableau croisant les modalités des variables de *qualifications* et de *domaines* des profils de poste de la base « commande ».



Les domaines ainsi dégagés correspondent bien à des « secteurs ou segments du marché de l'emploi » des architectes. Ils ne doivent par conséquent pas être lus et interprétés à partir des catégories et découpages indigènes en usage chez les architectes, qui généralement correspondent plutôt à des phases de production (programmation, assistance à la maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'ouvrage, maîtrise d'œuvre...).

Un premier domaine, celui de la *maîtrise d'œuvre architecturale*, renvoie aux demandes de travail *d'architectes salariés* émises par les agences d'architecture. C'est d'une certaine façon le marché de l'emploi le plus ancien et le plus visible des architectes qui est la voie d'insertion « traditionnelle » par des postes de salariés en agence d'architecture. Ce secteur d'emploi correspond donc au tissu des agences lui-même constitué de près de 90% d'agences de moins de 3 salariés.

Un second secteur regroupe les métiers de *l'urbanisme et de l'administration publique du cadre bâti*. Ce secteur correspond à celui, des études, montage, conduite et préparation des projets, assurés par des agences d'urbanisme et des organismes publics et parapublics engagés sur le secteur de la construction (SEM, collectivités, office et SA HLM...). Et les qualifications demandées relèvent de l'urbanisme, du droit et du paysage.

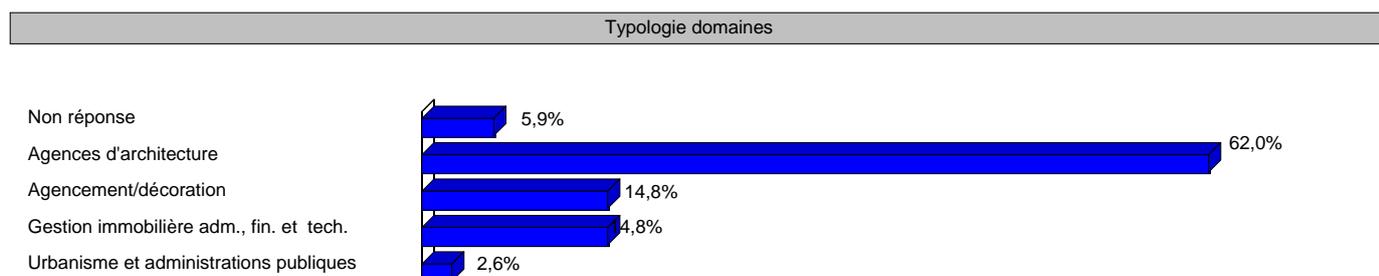
Et un troisième secteur, plus vaste et plus hétérogène, regroupe les activités des bureaux d'étude techniques et de l'ingénierie du secteur de la construction, ainsi que ceux de la gestion et de la promotion immobilière<sup>26</sup>. Il regroupe des grandes entreprises du BTP, des promoteurs immobiliers, des bureaux d'étude ou encore des établissements financiers. Ces structures cherchent des compétences dans le domaine de l'ingénierie, de la gestion de patrimoine, de l'économie de la construction ou encore de la programmation. Il s'agit donc là globalement de mission de gestion et amélioration de patrimoine.

Enfin, un dernier ensemble regroupe des entreprises et des organismes proposant ou requérant des *travaux d'agencement, de décoration*. Ce secteur est composé d'agences spécialisées dans l'architecture d'intérieur, dans le design, le mobilier ou l'ameublement, mais aussi d'enseignes commerciales et sans doute d'entreprises industrielles ou tertiaires qui recourent directement aux services d'architectes salariés pour la conception de leurs aménagements intérieurs ou extérieurs. Les compétences attendues relèvent de l'architecture commerciale, du graphisme, de l'architecture d'intérieur, de l'agencement, ou encore de la scénographie.

Ces quatre grands domaines ne pèsent pas d'un poids équivalent dans le « marché » orchestré par Archibat : les offres d'emplois d'architecte diffusées par les agences d'architecture prédominent, alors que celles émises par le secteur de l'urbanisme et des administrations publiques sont très nettement minoritaires : avant 2009, ces organismes publics ne pouvaient faire appel à des cabinets de recrutements privés.

---

<sup>26</sup> Notons que l'analyse vise à produire une schématisation davantage qu'une description fine et nuancée de la diversité des secteurs et des compétences. Aussi, les regroupements peuvent présenter quelques anomalies, qui, si elles restent marginales, n'affectent pas la vraisemblance de l'ensemble.



Cependant, le poids relatif de ces secteurs dans le volume total des offres n'est pas le seul indicateur de leur dynamisme en matière d'emploi. En éclatant à nouveau ces domaines, deux observations apparaissent.

Tout d'abord, les structures opérant dans les secteurs les plus proches de la maîtrise d'œuvre architecturale ne sont pas seules à émettre un nombre important d'offres d'emploi. En effet, dans les autres secteurs se trouvent des structures de grande taille passant chacune un nombre important de commandes.

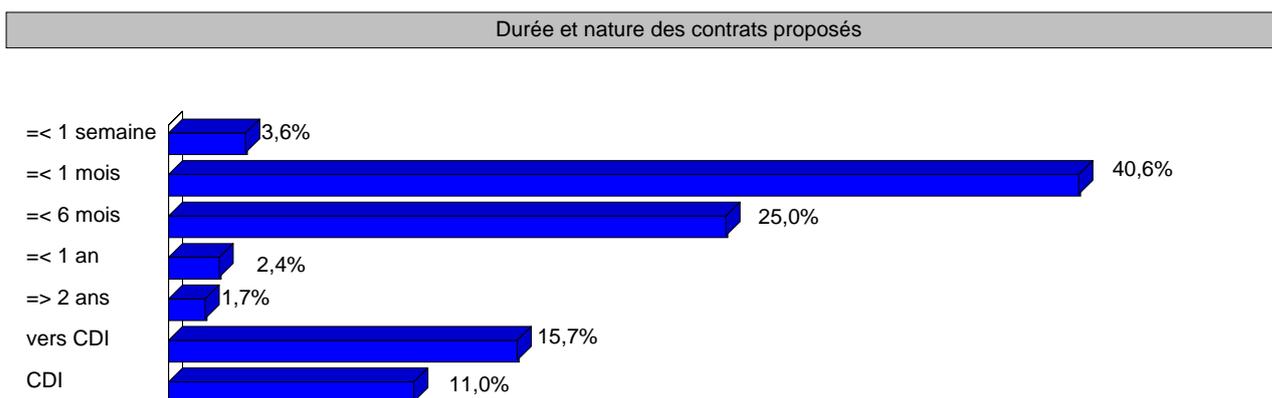
Si les agences d'architecture et d'architecture intérieure utilisent intensément les services d'Archibat, d'autres opérateurs, tels que les agences de design ou les contractants généraux formulent une demande également importante. On note également l'usage intensif des services de l'agence par des clients appartenant au secteur commercial (supermarchés, grands magasins, enseignes spécialisées...), pour des prestations relevant essentiellement de l'architecture commerciale. Parmi ces entreprises on remarque la présence de grandes marques à la recherche d'une plus value et d'une identité esthétique des aménagements de leurs espaces commerciaux.

Ces observations attirent l'attention sur l'existence de secteurs qui constituent de *possibles gisements d'emplois* pour les architectes. Il apparaît ainsi qu'en marge du secteur libéral, certaines entreprises, (encore ?) en faible nombre, expriment une forte demande de travail relevant d'une compétence architecturale, dont une part non négligeable en direction de travaux d'aménagement commerciaux. Cette demande de compétence d'architectes encore peu valorisée par la profession reste mal connue. Aussi, le travail réalisé par Archibat et l'exploitation de cette base permettent d'étayer l'hypothèse d'un gisement d'emploi en construction et en recherche de reconnaissance. On peut en effet penser que ce secteur ne bénéficie pas des circuits d'interconnaissance et des réseaux qui organisent encore nombre de recrutement dans le secteur des agences d'architecture et qu'en conséquence sa construction et sa reconnaissance ne peut se réaliser sans l'engagement d'agents intermédiaires tels qu'Archibat.

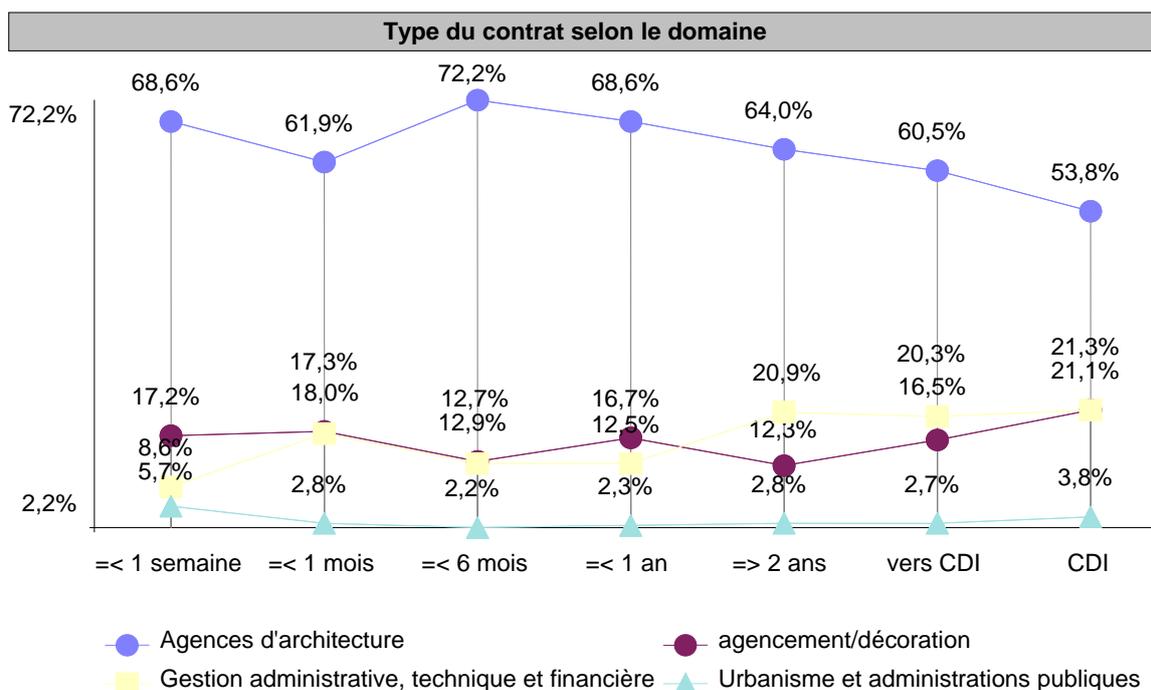
### 3.3. Caractéristiques des emplois offerts

Si Archibat se présente d'abord comme une agence de travail intérimaire, les offres d'emploi qu'elle centralise présentent cependant des caractéristiques contrastées.

Globalement, les durées de contrat sont plutôt courtes et très majoritairement comprises entre 1 mois et 1 an. En revanche, les possibilités de basculement sur des contrats plus durables sont assez fréquentes (à noter que ces possibilités ne sont pas toujours inscrites dans l'offre d'emploi et que certains basculements peuvent se produire sans qu'Archibat en soit informé).



L'évolution du poids relatif de ces formes d'emploi sur la décennie fait apparaître une montée en force des contrats de moyenne durée (entre 1 et 6 mois) contre les courtes durées (moins d'1 mois), alors que les autres types de contrat présentent des fluctuations conjoncturelles sans tendance lourde. Mais ces caractéristiques présentent surtout des variations sensibles selon les *domaines* d'emploi :



Lecture : 72,2 % des emplois d'une durée inférieure ou égale à 6 mois sont proposés par des agences d'architecture.

Fondamentalement, il semble que la maîtrise d'œuvre architecturale (Segment 1) se distingue par la rareté relative des emplois de longue durée : selon une logique de recrutements temporaires, dans le cadre de « charrettes » ou sur des projets de courte durée, ce secteur tend à proposer des emplois très courts, avec de faibles perspectives de pérennisation.

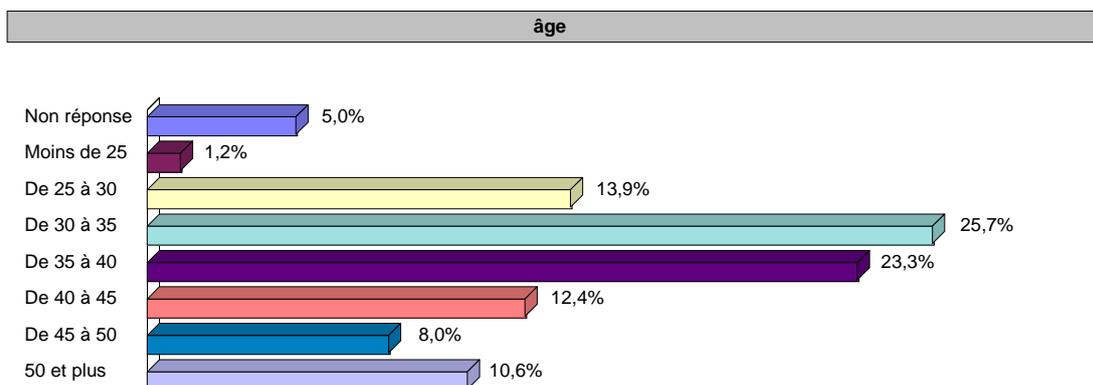
L'offre d'emplois émanant des autres secteurs (segments 2, 3 et 4) présente, sur ces caractéristiques, une répartition plus équilibrée, avec des emplois de plus longue durée et plus souvent pérennisables pour les secteurs de l'agencement et de l'urbanisme.

### 3. Un titre, des postes : qui sont les candidats à l'emploi ?

Les informations contenues dans la base "prestataires" d'Archibat permettent également de dresser un portrait des demandeurs d'emploi. Elles révèlent de forts contrastes entre divers segments de cette population, et leur inégal accès aux différents secteurs et emplois offerts.

#### 3.1. Des femmes jeunes et des hommes de plus de 40 ans

Prise globalement, la population des demandeurs est assez concentrée autour de la classe d'âge des 30-40 ans<sup>27</sup>. L'âge médian est de 36 ans, la moyenne est 37,43 pour un écart-type de 8,83.

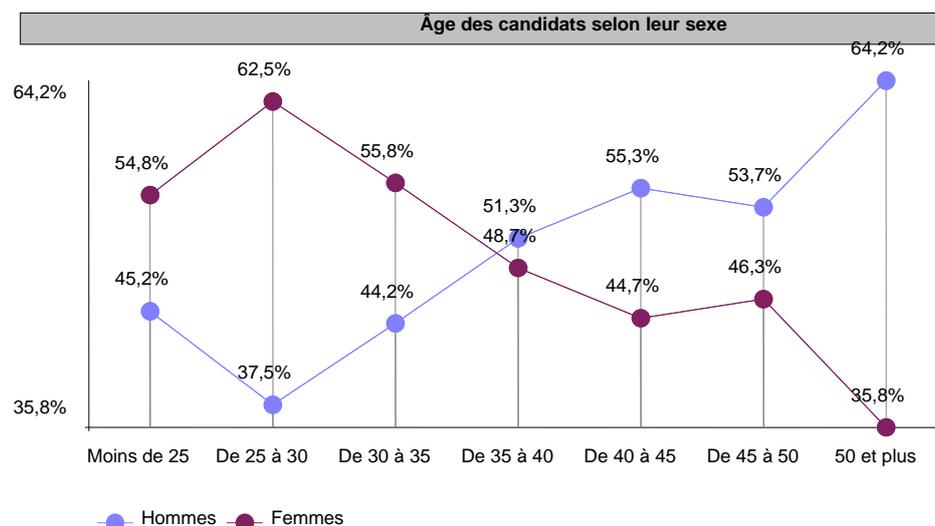


De même, la répartition par sexe apparaît équilibrée :

Sexe	Nb. cit.	Fréq.
Inconnu	109	1,0%
Hommes	5375	48,9%
Femmes	5510	50,1%
<b>TOTAL OBS.</b>	<b>10994</b>	<b>100%</b>

En revanche, les deux sexes ne sont pas également représentés dans les différentes classes d'âge. Le croisement des deux variables fait en effet apparaître des profils générationnels fortement polarisés :

<sup>27</sup> Les âges ont été calculés à partir des dates de naissance saisies dans la base "prestataires". Ils correspondent donc aux âges des candidats présents dans la base au moment de l'analyse (printemps 2010).



Derrière les équilibres apparents, la population des demandeurs apparaît clivée entre une majorité de femmes de moins de 40 ans et une plus forte proportion d'hommes de plus de 40 ans. Le croisement de ces deux courbes doit être interrogé et mis en rapport avec les contours de l'emploi salarié dans ces secteurs. On a vu en effet que les temporalités d'emploi diffèrent selon les secteurs (globalement des contrats courts dans le secteur des agences et contrats plutôt perennisables pour les autres secteurs). Aussi, chaque secteur d'emploi offre des possibilités de parcours professionnel et d'investissement de carrière différents.

On sait par ailleurs que les femmes architectes réalisent leurs études plus rapidement que les hommes<sup>28</sup> et sont plus nombreuses à ajouter à leur formation d'architecte une formation complémentaire. Aussi, sont-elles plus nombreuses à investir des positions salariées dans d'autres secteurs que ceux de la maîtrise d'œuvre et des agences comme en attestait déjà en 1995 les observations des débouchés des jeunes architectes diplômés :

<sup>28</sup> La durée théorique des études d'architecture est de 5 ans (désormais avec une année de plus de HMONP). Pour autant la pratique qui consiste à « faire la place » en agence n'a pas disparu et explique que la durée moyenne effective quel que soit le sexe est de 7 à 8 ans. Néanmoins, chez les femmes qui font moins de stages et plus souvent des formations complémentaires, la durée des études est plus réduite que chez les hommes (entre 2 et six mois de moins en moyenne). Cf. O. Chadoin, « Construction sociale d'un corps professionnel et féminisation : article cité.

**Situation professionnelle type et sexe<sup>29</sup>**

	Architecte libéral	salarié d'agence	salarié privé	salarié public	travailleur indépendant	total
<b>Hommes</b>	56,7 %	18,2 %	9,2 %	12,9 %	3 %	100
<b>Femmes</b>	30 %	23,1 %	15,6 %	25,8 %	5,4 %	100
<b>Total</b>	48,2 %	19,8 %	11,3 %	17 %	3,7 %	100

Source : Enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en architecture, DAU, 1995, cité in O. Chadoin, 2007.

### 3.2. Des distributions contrastées selon les spécialités et les domaines

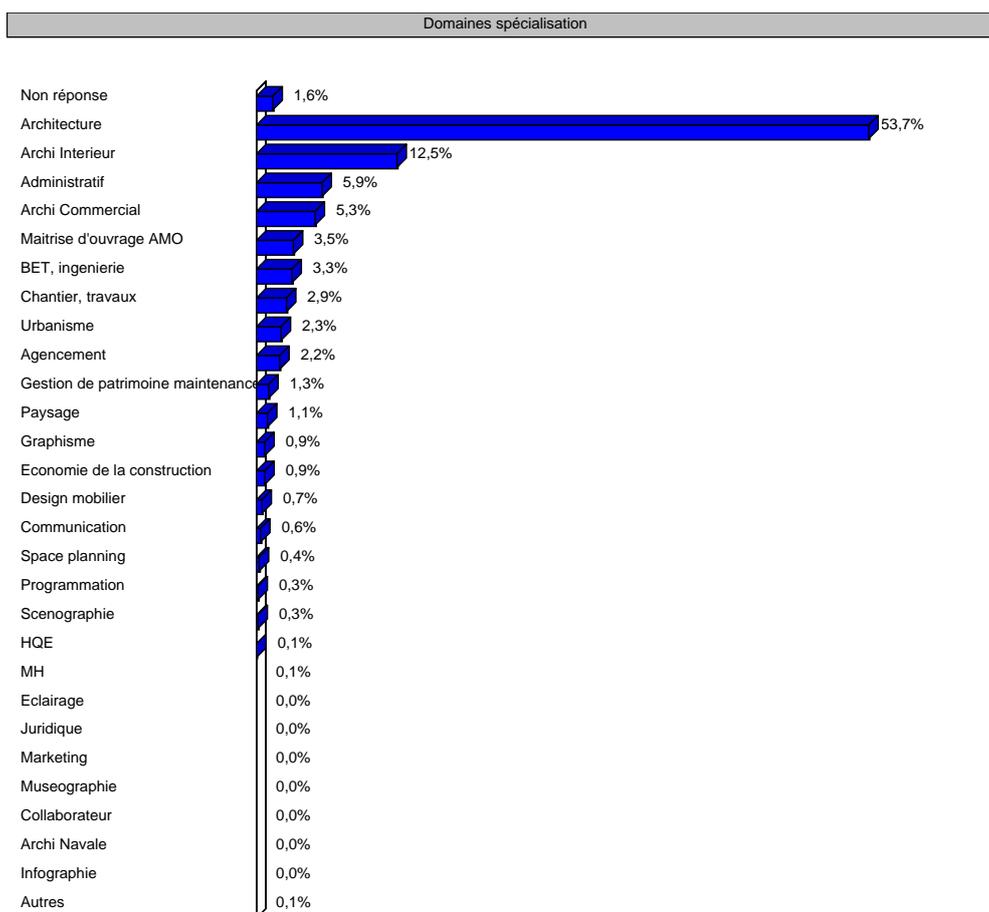
Archibat construit ses propres classements pour qualifier et organiser l'effectif de ses candidats. Ceux-ci sont classés par domaines et par spécialisation<sup>30</sup>. Sur ces deux critères, la concentration de la population paraît très importante. La répartition par domaine montre une forte concentration sur le coeur de métier des architectes avec une très nette prédominance des candidats dont la spécialisation relève simplement du domaine de l'architecture.

<sup>29</sup>

Il faut ici préciser la répartition proposée, chaque ensemble n'étant pas forcément homogène. Le terme « architecte libéral » rassemble tous les architectes qui ont une agence ou exercent seuls sous ce statut, le plus souvent dans le champ de la conception et de la maîtrise d'œuvre. Ils sont obligatoirement inscrits à l'Ordre des architectes. Les « salariés d'agence » exercent dans le même champ que les libéraux, néanmoins ils ne sont pas forcément inscrits à l'Ordre. La catégorie « salariés privés » regroupe des architectes qui travaillent moins souvent dans le secteur de la maîtrise d'œuvre. Il s'agit des salariés de la promotion immobilière, des SEM d'aménagement, des associations, structures d'ingénierie... c'est-à-dire des « occupations » le plus souvent « connexes » à l'exercice de la maîtrise d'œuvre architecturale traditionnelle. Les « salariés du public » exercent dans les Ministères (DDE, DAPA), les collectivités publiques et territoriales, dans des offices publics d'HLM, donc le plus souvent du côté de la maîtrise d'ouvrage. Enfin, les « travailleurs indépendants » ont plus fréquemment des rôles de consultants en aménagement et en urbanisme. Ce découpage des situations professionnelles proposé par la Direction de l'Architecture et de l'Urbanisme (Ministère de la culture) montre la difficulté à identifier les postes occupés par les salariés publics et privés et leur plus ou moins grand éloignement de la formation de base des architectes.

<sup>30</sup>

Comme pour les clients et les commandes, Archibat distingue, pour les candidats, des grands domaines d'activité ou de spécialisation (e.g. « architecture ») et des types de spécialisation (e.g. projeteur, dessinateur etc.). L'agence n'utilise cependant pas de classifications standardisées et il n'a pas été possible, lors du travail de recodage, de construire une taxinomie transversale aux trois bases.



Pourtant, ces profilages présentent des ventilations très inégales selon l'âge et le sexe. S'agissant des spécialisations, les contrastes selon le sexe, par exemple, apparaissent particulièrement forts :

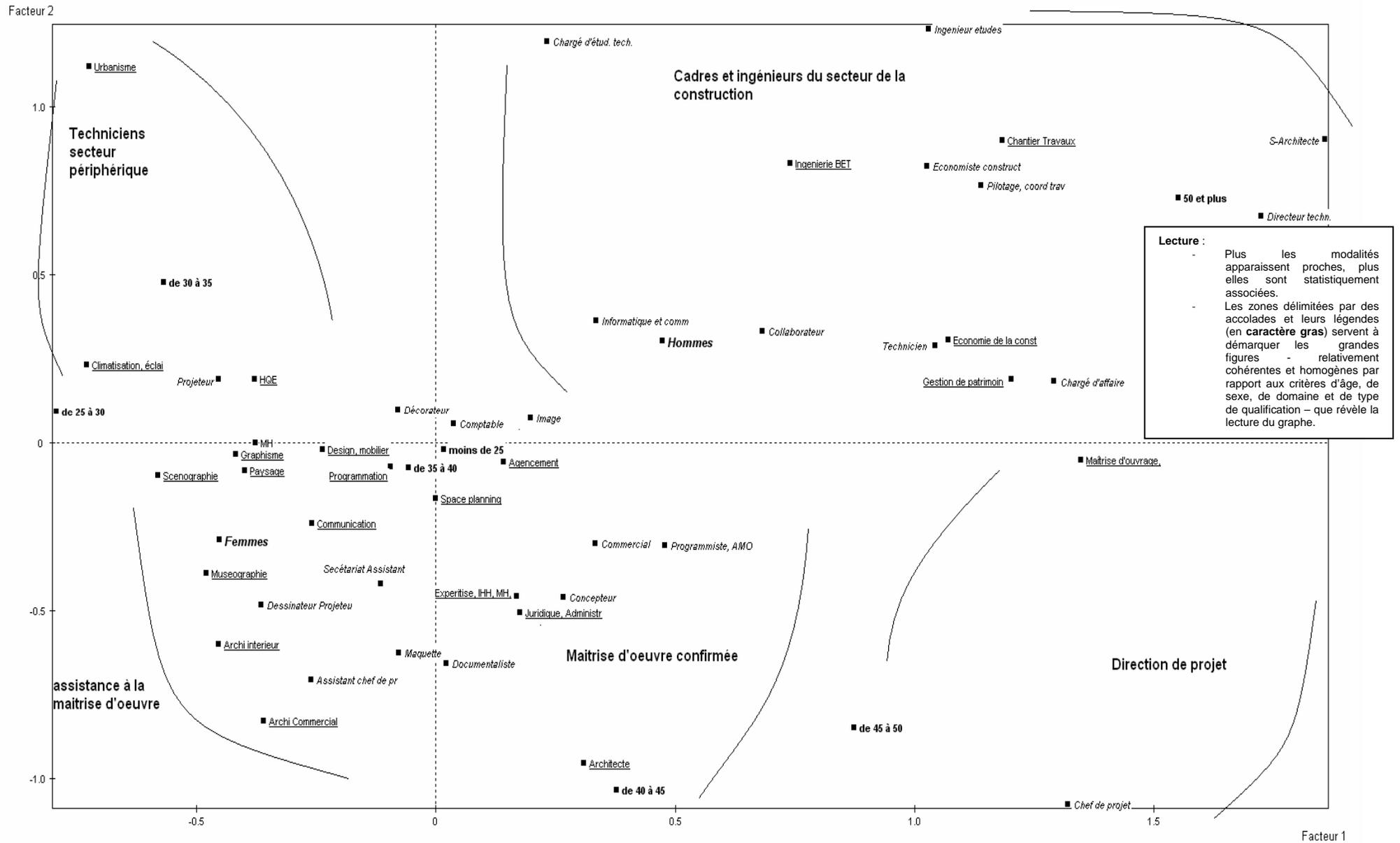
La quantité importante d'items ne permet pas, cependant, de donner un sens à ces contrastes. Pour ce faire, on a construit une analyse factorielle des correspondances multiples afin de visualiser les relations entre l'âge et le sexe d'un côté, les domaines et natures des spécialisations de l'autre.

L'examen des contributions révèle une double opposition : Horizontalement (axe 1 du graphique) les candidats s'opposent selon une hiérarchie qui superpose âge, sexe et nature de compétence. Verticalement, les métiers les plus centraux et les plus proches de la maîtrise d'œuvre sont au « sud », les plus périphériques sont au « nord ». La projection des items sur le plan factoriel permet alors d'identifier 5 figures bien distinctes.

- Des « créatifs du secteur périphérique » ou « assistants » de la maîtrise d'œuvre<sup>31</sup> (quart sud-ouest), jeunes et féminisés ;
- Un pendant masculin opérant dans les métiers techniques de l'urbanisme, de « l'aménité » des espaces (climatisation éclairage)... (quart nord-ouest) ;
- Des « créatifs ou architectes confirmés » de la maîtrise d'œuvre (sud/sud est), plutôt masculin (leurs coordonnées factorielles sont positives sur l'axe 1) et d'âge moyen ;

<sup>31</sup> Rappelons ici qu'on estime que la moitié des diplômés de l'architecture débute avec un emploi de niveau professionnel intermédiaire (Cf. E. Cléron, 2009).

- Des encadrants de la maîtrise d'œuvre (« maîtrise d'œuvre confirmée »), parfois conseillers en matière de maîtrise d'ouvrage, plus âgés et fortement masculinisés (sud-est).
- Des cadres et techniciens du secteur de la construction (et des architectes seniors), âgés et fortement masculinisés (nord-est).



L'âge et le sexe croisés ici aux domaines de compétences montre une polarité claire entre d'une part un opposition entre un pôle créatif et un pôle technique (nuancé par la dimension intermédiaire du conseil et études dans les domaines de l'urbanisme), d'autre part une opposition masculin féminin, elle-même traversé par l'opposition jeune/vieux (les plus âgés sont plutôt des hommes, tandis que les femmes sont plus jeunes).

L'analyse des correspondances multiples permet donc de dégager une tendance globale et générale qu'elle synthétise méthodologiquement. Ainsi permet-elle de dire qu'il se dessine tendanciellement une opposition entre un secteur majoritairement investi par les hommes, lié à la conception architecturale et technique la plus classique, et un autre, plus large, où l'activité de conception et l'exercice libéral sont quasiment absents, et où prédominent les occupations coupées de la signature. Une telle opposition entre « *l'architecture pure* » et les autres modes d'exercice que signalait, en 1980 déjà, une revue d'architecture : « de nouvelles spécialités se créent, qui sont plus accessibles aux femmes, parce que ce sont des champs nouveaux et parce qu'il s'agit de tâches facilement considérées comme féminines : travail d'études, de gestion, de conseil, de pédagogie, d'animation, d'information, d'aménagement intérieur<sup>32</sup> ». Tout se passe comme si cette opposition relevait en fait d'un classement depuis l'exercice de la conception en libéral (exercice laissant sans doute plus de place à l'expression créatrice) vers les formes les plus « impures », c'est-à-dire les moins proches de la confection du projet et du statut libéral (les métiers de l'urbanisme se tournant plus fréquemment vers la maîtrise d'ouvrage et les études préalables, que vers la maîtrise d'œuvre et « l'architecture vive »). Si l'on en croit cette gradation symbolique, force est de constater que ce sont les femmes architectes qui, statistiquement, sont les plus fréquemment portées à s'orienter vers les secteurs dits les plus « impurs », c'est-à-dire les moins légitimes, du point de vue des valeurs dominantes de la profession. Sans même évoquer les difficultés d'insertion dont celles-ci font l'objet<sup>33</sup> ou le choix de conditions de travail et de vie difficiles à obtenir en agence d'architecture, on observe effectivement comme on l'a dit qu'elles sont beaucoup plus nombreuses dans les professions salariées en général et dans le secteur public en particulier.

---

<sup>32</sup> Cf. *BIP* n°89, 14 mai 1980.

<sup>33</sup> En 1993, par exemple, le chômage touchait près de deux fois plus les femmes diplômées que les hommes. Cf. *Enquête sur l'insertion des jeunes diplômés en architecture*, DAU, 1995.

## 4. Quels métiers pour les architectes ?

Sans conclure ici sur le chantier ouvert de la construction de la notion de « marché de l'emploi » des architectes, nous proposons une série de remarques en forme d'ouverture pour des travaux futurs.

- Sur l'usage de la notion de compétence : les approches classiques de l'emploi optent souvent pour un regard fonctionnel, où une qualification renvoie à un référentiel d'activité. Or lorsqu'on regarde ici l'éventail des postes et positions salariés que sont capables d'occuper les architectes (et pour lesquels existe d'ailleurs une demande), ce qui frappe c'est justement la difficulté à fixer les limites des territoires professionnels investis par ces derniers. Derrière le titre « architecte » se cache en effet un ensemble de modes d'exercice relativement diversifié qu'il est malaisé de mettre en relation avec une compétence qui serait objectivée une fois pour toute. On peut penser ici que l'épaisseur symbolique du titre d'architecte et les représentations de « généraliste de l'aménagement de l'espace » qui y sont associés jouent dans la diversité de ces domaines et demandes.

Mais il faut ajouter à cela d'autres critères de différenciation. De ce point de vue, la mise en correspondance qu'opère Archibat entre un monde de candidats architectes et une demande d'architecte est significative. Elle fait en effet apparaître cinq figures pour un même titre (« architecte »). Or ce qui différencie ces figures ce sont des variables sociologiques : l'âge et le sexe. Aussi, il semble que ce qui structure ce marché de l'emploi c'est moins l'identification d'une qualification ou d'une compétence que des effets de génération ou d'âge : à titre équivalent les effets de génération et/ou d'âge deviennent discriminants. De ce point de vue, les résultats obtenus pourraient avantageusement être complétés par des analyses qualitatives de « trajectoires d'emploi » afin d'isoler les effets de ces facteurs et d'en comprendre les ressorts (maîtrise des logiciels, évolution des formations...).

- Sur la question des gisements d'emploi : comme on l'a vu il semble qu'existe dans ce marché de l'emploi des secteurs fortement demandeurs d'architectes encore méconnus. Ce constat engage une interrogation : pourquoi Archibat arrive-t-elle à placer des architectes dans ces secteurs ? On sait en effet que dans ce secteur libéral dominé par des petites structures d'emploi, l'accès à l'emploi est le plus souvent le fait d'une « autorégulation » par les pairs. Autrement dit, c'est par le jeu des réseaux et interconnaissances (logiques d'écoles, *turn over* des agences...) que les recrutements se réalisent. Or l'existence d'une agence comme Archibat procède d'une autre logique : celle d'une régulation par un intermédiaire professionnalisé, dont il faut tout de même le rappeler que les personnels ont une formation d'architecte<sup>34</sup>. Aussi, peut-on penser que les secteurs nouvellement demandeurs

---

<sup>34</sup> La formation de base comme architecte, et la revendication de cette dernière, permet en effet sans aucun doute à Archibat d'assurer à ses clients demandeurs d'architectes (qu'ils s'agissent d'agence ou d'autres secteurs) d'une part l'assurance d'une connaissance et d'un bon usage et des logiques d'interconnaissance, d'autre part (pour les secteurs « nouveaux ») les garanties d'une professionnalisation comme agence intermédiaire de l'emploi.

d'architectes ne bénéficient pas des circuits d'interconnaissance et des réseaux qui organisent encore nombre de recrutements dans le secteur des agences d'architecture et qu'en conséquence sa construction et sa reconnaissance ne peut se réaliser sans l'engagement d'agents intermédiaires tels qu'Archibat. Mieux encore, le rôle d'intermédiaires de l'emploi est ici dépassé par un rôle de participation à la construction d'une place et d'un marché de l'emploi méconnu dans le cadre de la seule autorégulation. En jouant un rôle actif dans la recherche de clients demandeurs d'architecte, les agents intermédiaires participent à la constructions et/ou révélation de secteurs, niches, de développement et mise en place d'un marché de l'emploi voilé. Autrement dit l'émergence d'intermédiaires de l'emploi tels Archibat montre la nécessité d'une médiation professionnalisée pour compléter les « liens faibles » (réseaux, interconnaissance et confiance) des professions libérales.

- La diversité des modes d'exercice de la profession : des changements mais à quels prix ? Si comme on l'a vu une grande majorité des architectes parvient à exercer leur compétence dans des secteurs en rapport avec la conception, l'aménagement et l'entretien des espaces, et que la notion de déclassement « objectif » est faible, il reste à comprendre la « hiérarchie de fait » (l'échelle de prestige professionnel) qui s'établit entre ces divers modes d'exercice et à explorer la notion de « déclassement subjectif ». Devant l'impossibilité d'exercer les fonctions de conception, ouvertes et réservées à tous les porteurs du titre d'architecte ou par volonté d'orientation autre, une frange des diplômés a en effet choisi de se porter vers d'autres positions et par là même de bousculer les limites du territoire de l'architecte. En cela, on l'aura compris, c'est la définition des fonctions que recouvre le titre d'architecte qui est rendue incertaine : doit-il se cantonner aux opérations de conception ? Dans quelles mesures son expertise est-elle transposable à d'autres secteurs ? Enfin, peut-on encore parler d'un professionnel architecte ou doit-on parler des architectes en distinguant dans ce corps plusieurs spécialités ? Telles sont les questions que la profession se pose à elle-même. Pour exemple, c'est en ces termes qu'une architecte salariée posait la question de la reconnaissance de son activité lors des Rendez-vous de l'architecture de 1998 : « *Je travaille dans un CAUE<sup>35</sup> depuis 15 ans, je suis architecte et non inscrite à l'Ordre. Je ne fais pas partie des 27 000 architectes dont vous parlez qui représentent, soi-disant, la profession. Nous sommes très nombreux, dans les maîtrises d'ouvrage, à ne jamais être considérés comme des architectes, alors que c'est souvent grâce à nous que les architectes libéraux ont du travail. C'est important d'en parler* »<sup>36</sup>.

Comme on le sait, en corollaire d'une féminisation de la profession et d'une croissance de ses effectifs sur la longue durée, les places salariées se développent de façon remarquable dans une profession où le statut libéral a largement constitué la norme<sup>37</sup>. Vraisemblablement, cette évolution vers le salariat se confirme, puisqu'en 1975, un diplômé sur dix exerçait sa profession comme salarié dans le secteur public pour 1 sur 5 en 1993. Dans une profession dont le caractère libéral est affirmé par le triptyque « indépendance, confiance, responsabilité » et où la dimension essentielle de l'exercice est

<sup>35</sup> Conseil en Architecture, Urbanisme et Environnement.

<sup>36</sup> Ce point de vue a gagné du terrain depuis : en 2008 et 2010, le Conseil régional de l'ordre des architectes d'Ile de France a organisé deux débats publics sur la diversité des métiers d'architecte.

<sup>37</sup> Nous reprenons ici largement, en écho et prolongement de ce travail quantitatif, les conclusions de nos analyses qualitatives (Chadoin O, *Être architecte, Les vertus de l'indétermination*, Limoges, Pulim, 2007).

donnée par la création et la conception du projet, l'exercice salarié ne fait pas l'objet d'un classement très favorable dans l'échelle du prestige professionnel. Tout se passe comme si la profession, en réponse à l'arrivée d'individus dont les caractéristiques sont susceptibles de dévaloriser la fonction, avait procédé à une redistribution des tâches selon que celles-ci sont plus ou moins valorisées et valorisantes. En bref, aux hommes « *l'architecture pure* » en libéral, aux femmes l'exercice salarié des métiers de l'urbanisme et de l'architecture. Ainsi c'est en particulier par une différenciation des fonctions qui « peuvent » être occupées par des femmes et qui « doivent » être occupées par des hommes que le corps réagit<sup>38</sup>. Compris comme tel, le processus de féminisation est à mettre en relation avec l'instauration d'une reconfiguration identitaire de la profession et l'institution d'une nouvelle « division morale du travail<sup>39</sup> » entre le « *pur* » et « *l'impur* ».

- Sur la question de l'unité de la profession et de l'unicité du titre d'architecte : ce qui se joue dans cette redistribution des tâches à un nombre de diplômés plus nombreux et aux caractéristiques différentes, c'est donc la distinction de ceux-ci. Il faut en effet se souvenir, qu'en dépit de l'existence de filières implicites d'insertion, le titre d'architecte est resté « un » jusqu'à la dissociation entre le diplômé d'Architecte Diplômé d'Etat (ADE) et de l'habilitation à exercer la maîtrise d'œuvre en son nom propre (HMONP). Il donnait droit à l'exercice et à la revendication de l'identité d'architecte à tous les diplômés, par le biais de l'estampille DPLG délivrée par les écoles, quelle que soit la fonction qu'ils exercent. On comprendra donc qu'ici il est moins question de la division des tâches que du maintien de la définition d'un territoire et d'une expertise, desquels l'architecte tient son statut et les profits symboliques qui lui sont attachés. Ces transformations, tant qu'elles ne sont pas institutionnalisées, posent le problème de l'identité de la profession elle-même. C'est la dispersion des diplômés qui interroge : on peut légitimement se demander, compte tenu des différentes fonctions assurées sous un même titre, s'il y a toujours une unité, un noyau dur, permettant d'identifier et de classer l'architecte dans la nébuleuse des nouvelles professions du « cadre bâti ».

Dès lors qu'à une même dénomination correspond un ensemble de fonctions aux contours mal définis et qu'une différenciation sociologique des membres de la profession s'installe, c'est un problème identitaire qui sourd. La représentation unitaire de la profession construite sur la sélection des profils sociologiques de ses membres est mise en cause. La référence à une identité traditionnelle fondée sur la figure du travail libéral est alors au principe d'un sentiment de crise qui fait des places salariées des positions sociales en porte à faux et dévalorisées ; et conduit souvent le sens commun des professionnels à assimiler féminisation et précarisation.

Par référence à un modèle idéalisé, une « conception fondamentaliste du métier<sup>40</sup> », selon lequel un véritable architecte est un homme, concepteur, et libéral, une partie de la profession risque, par-là,

---

<sup>38</sup> Anne Boigeol, « Les femmes et les cours : la difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », in *Genèses*, n° 22, mars 1996, pp. 124-125, note un phénomène semblable pour ce qui concerne les fonctions de la Magistrature.

<sup>39</sup> Cf. Everett C. Hugues, « Division du travail et rôle social », in *Le regard sociologique...* op. cit. pp. 61-68.

<sup>40</sup> Cf. Everett C. Hugues, « Métiers modestes et professions prétentieuses : l'étude comparative des métiers », in *Le regard sociologique...* op. cit. pp. 123-135.

d'être disqualifiée par ses pairs. Pourtant, il dépend de la volonté de l'architecte de considérer que son identité et son territoire sont désormais diversifiés pour envisager son identité future et l'extension de son territoire d'occupation de façon positive, voire stratégique<sup>41</sup>.

Sans aller plus loin dans l'exposition de ces transformations on voit bien ce qui encore une fois s'y joue : la définition unitaire de l'identité et de la mission de l'architecte et les profits qui y sont attachés. Car, si l'on considère ces déplacements comme la mise en place d'un « champ » qui n'est plus strictement architectural mais comme un « champ des métiers et professions du cadre bâti », dans lequel se répartissent et se hiérarchisent des positions, il devient nécessaire de comprendre, et les effets de cette nouvelle répartition sur l'identité de la profession d'architecte, et les nouvelles conditions de distribution des diplômés en architecture dans ce système. En ce sens, une attention particulière aux parcours effectués par des jeunes diplômés en architecture peut s'avérer féconde. Ceux-ci sont en effet aujourd'hui non seulement différents (du point de vue des traits sociologiques) mais aussi plus nombreux, et ils ont à trouver, avec leur titre, une place dans un système dont les divisions et les frontières de compétences semblent être en plein mouvement.

Pour rendre compte de ces changements le terme « diversification » domine les travaux de recherche sur le sujet. Mais plus que tout, subsiste une difficulté *princeps* : comment nommer et reconnaître ces diplômés architectes qui exercent d'autres fonctions que celles de la maîtrise d'œuvre de conception<sup>42</sup> ? Qui plus est, on va le voir, parler de « diversification » n'éclaire en rien ce qui permet aux architectes d'investir de nouvelles positions, ni même les conséquences de ces investissements.

---

<sup>41</sup> Cette difficulté à concilier « modèle fondamental de la profession » et définition de soi, lorsque l'on investit de nouvelles fonctions, est très bien mise en évidence par le travail de Jacques Allégret sur les architectes en CAUE. Cf. « Les architectes des CAUE. Hétérodoxie des pratiques et adhérence aux valeurs dominantes », in *Les cahiers de la recherche architecturale*, n°2-3, novembre 1999, pp. 39-46.

<sup>42</sup> Rainié Hoddé, par exemple, parle « des métiers du troisième cercle », mais conserve l'idée « d'architectes hors l'architecture ». Cf. « Architectes hors l'architecture », in *Les cahiers de la recherche architecturale*, n°2-3, novembre 1999, pp. 135-145.

## Orientations bibliographiques

Allegret J., *Les architectes et les modifications des pratiques professionnelles : l'insertion professionnelle et les nouvelles formes de pratiques*, GRESA/DAU, rapport, 1982.

Allégret J., « Les architectes des CAUE. Hétérodoxie des pratiques et adhérence aux valeurs dominantes », in *Les cahiers de la recherche architecturale*, n°2-3, novembre 1999, pp. 39-46.

Arsene Henry X., *Revenons il se fait tard... le long voyage d'un architecte, 1918-1998*, L'Harmattan, 1999.

Biau V., « Sociologie des architectes », in *Urbanisme*, n°293, Mars 1997, pp. 61-63.

Boigeol A., « Les femmes et les cours : la difficile mise en œuvre de l'égalité des sexes dans l'accès à la magistrature », in *Genèses*, n° 22, mars 1996, pp. 107-119.

Chadoin O., *Être architecte, Les vertus de l'indétermination*, Limoges, Pulim, 2007.

Chadoin O., Evette T., *Statistiques de la profession d'architecte – socio-démographie et activités économiques*, Ministère de la Culture et de la Communication, Direction Générale des Patrimoines, 2010, ([www.developpementculturel.culture.gouv.fr](http://www.developpementculturel.culture.gouv.fr)).

Chadoin O., « Construction sociale d'un corps professionnel et féminisation : le cas du métier d'architecte au tournant des années 90 », in *? interrogations ?*, n°5, décembre 2007, pp. 102-112, [www.revue-interrogations.org](http://www.revue-interrogations.org).

Cléron E., « L'insertion professionnelle des diplômés des établissements supérieurs de la culture » *Culture Chiffres*, n°5, MCC-DEPS, 2009.

Cléron E., Patureau Frédérique, « L'emploi salarié dans le secteur de la culture », *Culture Chiffres*, n°1, MCC-DEPS, 2009.

*Enquête sur l'insertion professionnelle des jeunes diplômés en architecture*, Etude réalisée pour la Direction de l'Architecture et de l'Urbanisme du Ministère de l'Équipement du Logement et des Transports, Juin 1993.

Hodde R., « Architectes hors l'architecture », in *Les cahiers de la recherche architecturale*, n°2-3, novembre 1999, pp. 135-145.

Hugues Everett C., *Le regard sociologique*, Paris, Ed. de l'EHESS, 1997.

IFOP, Observatoire de la profession d'architecte 2008, CNOA, 2008, p. 24.

Nogue N., *Les chiffres de l'architecture*, DAPA-OEA, éditions du Patrimoine, 2002.